REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

DECRETO NÚMERO 1072 DE 2015

(26 MAY 2015)

VERSIÓN ACTUALIZADA OCTUBRE DE 2017

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA,

En ejercicio de las facultades que le confiere el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, y

CONSIDERANDO:

Que la producción normativa ocupa un espacio central en la implementación de políticas públicas, siendo el medio a través del cual se estructuran los instrumentos jurídicos que materializan en gran parte las decisiones del Estado.

Que la racionalización y simplificación del ordenamiento jurídico es una de las principales herramientas para asegurar la eficiencia económica y social del sistema legal y para afianzar la seguridad jurídica.

Que constituye una política pública gubernamental la simplificación y compilación orgánica del sistema nacional regulatorio.

Que la facultad reglamentaria incluye la posibilidad de compilar normas de la misma naturaleza.

Que por tratarse de un decreto compilatorio de normas reglamentarias preexistentes, las mismas no requieren de consulta previa alguna, dado que las normas fuente cumplieron al momento de su expedición con las regulaciones vigentes sobre la materia.

Que la tarea de compilar y racionalizar las normas de carácter reglamentario implica, en algunos casos, la simple actualización de la normativa compilada, para que se ajuste a la realidad institucional y a la normativa vigente, lo cual conlleva, en aspectos puntuales, el ejercicio formal de la facultad reglamentaria.

Que en virtud de sus características propias, el contenido material de este decreto guarda correspondencia con el de los decretos compilados; en consecuencia, no puede predicarse el decaimiento de las resoluciones, las circulares y demás actos administrativos expedidos por distintas autoridades administrativas con fundamento en las facultades derivadas de los decretos compilados.

Que la compilación de que trata el presente decreto se contrae a la normatividad vigente al momento de su expedición, sin perjuicio de los efectos ultractivos de disposiciones derogadas a la fecha, de conformidad con el artículo 38 de la Ley 153 de 1887.

Que por cuanto este decreto constituye un ejercicio de compilación de reglamentaciones preexistentes, los considerandos de los decretos fuente se entienden incorporados a su

texto, aunque no se transcriban, para lo cual en cada artículo se indica el origen del mismo.

Que las normas que integran el Libro 1 de este Decreto no tienen naturaleza reglamentaria, como quiera que se limitan a describir la estructura general administrativa del sector.

Que durante el trabajo compilatorio recogido en este Decreto, el Gobierno verificó que ninguna norma compilada hubiera sido objeto de declaración de nulidad o de suspensión provisional, acudiendo para ello a la información suministrada por la Relatoría y la Secretaría General del Consejo de Estado.

Que con el objetivo de compilar y racionalizar las normas de carácter reglamentario que rigen en el sector y contar con un instrumento jurídico único para el mismo, se hace necesario expedir el presente Decreto Reglamentario Único Sectorial.

Por lo anteriormente expuesto,

DECRETA:

LIBRO 1
ESTRUCTURA DEL SECTOR TRABAJO

PARTE 1
SECTOR CENTRAL

TÍTULO 1
CABEZA DEL SECTOR

Artículo 1.1.1.1. ***El Ministerio del Trabajo.*** El Ministerio del Trabajo es la cabeza del Sector del Trabajo.

Son objetivos del Ministerio del Trabajo la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales.

El Ministerio de Trabajo fomenta políticas y estrategias para la generación de empleo estable, la formalización laboral, la protección a los desempleados, la formación de los trabajadores, la movilidad laboral, las pensiones y otras prestaciones.

(Decreto Ley 4108 de 2011, art. 1)

TÍTULO 2
ÓRGANOS SECTORIALES DE ASESORÍA Y COORDINACIÓN

Artículo 1.1.2.1. ***Comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales.*** De conformidad con lo previsto en el artículo 1 de la Ley 278 de 1996, la comisión permanente a que se refiere el artículo 56 de la Constitución Política se denominará "comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales". Estará adscrita al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y contará con una sede principal en la capital de la República y unas subcomisiones departamentales. También

podrán, crearse, cuando las circunstancias así lo demanden, comités asesores por sectores económico.

(Ley 278 de 1996, art 1)

Artículo 1.1.2.2. *Comisión Intersectorial del Régimen de Prima Media con Prestación Definida del Sistema General de Pensiones.* La Comisión Intersectorial del Régimen de Prima Media con Prestación Definida del Sistema General de Pensiones, tiene a su cargo, de conformidad con el artículo 4° del Decreto-ley 169 de 2008, la definición de criterios unificados de interpretación de las normas relacionadas con el Régimen de Prima Media con Prestación Definida.

(Decreto 2380 de 2012, art. 2)

Artículo 1.1.2.3. *Comisión Intersectorial para la Gestión del Recurso Humano*. La Comisión Intersectorial para la Gestión del Recurso Humano tiene a su cargo la orientación y articulación de las políticas, planes, programas y acciones necesarias para la ejecución de la Estrategia Nacional de Gestión del Recurso Humano.

(Decreto1953 de 2012, art. 1)

Artículo 1.1.2.4*. Comisión Intersectorial del Sector de la Economía Solidaria.* La Comisión Intersectorial del Sector de la Economía Solidaria tiene como fin la coordinación de las acciones de las entidades públicas que formulan e implementan la política del sector de la Economía Solidaria y armonizar la regulación y políticas sectoriales pertinentes.

(Decreto 4672 de 2010, art. 1)

Artículo 1.1.2.5. *Comisión Intersectorial Para Promover la Formalización del Trabajo Decente en el Sector Público.* La Comisión Intersectorial para Promover la Formalización del Trabajo Decente en el Sector Público, especialmente en relación con la contratación de personal a través de empresas de servicios temporales y cooperativas de trabajo asociado, tiene como fin hacer recomendaciones al Gobierno Nacional en estos aspectos y realizar el seguimiento de su implementación**.**

(Decreto 1466 de 2007, art. 1)

Artículo 1.1.2.6. *Consejo Nacional de Riesgos Laborales.* El Consejo Nacional de Riesgos Laborales es un organismo adscrito al Ministerio del Trabajo, de dirección del Sistema General de Riesgos Laborales, de carácter permanente, entre cuyas funciones se encuentran recomendar la formulación de las estrategias y programas para el Sistema General de Riesgos Laborales y aprobar el presupuesto general de gastos del Fondo de Riesgos Laborales.

(Decreto Ley 1295 de 1994, arts. 69, 70)

Artículo 1.1.2.7. *Consejo Nacional de Mitigación del Desempleo.* De conformidad con lo previsto en la Ley 1636 de 2013, el Consejo Nacional de Mitigación del Desempleo estará integrado por el Ministro del Trabajo o su delegado, el Ministro de Hacienda o su delegado, el Director del Departamento Nacional de Planeación o su delegado, un representante de los empresarios y un representante de los trabajadores. Tendrá como funciones la fijación de la estructura de comisiones por la labor administrativa de las Cajas de Compensación Familiar con el Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y

---

Protección al Cesante; e Establecer los criterios de gestión y conocer y hacer seguimiento a los resultados obtenidos por el Fondo Solidario de Fomento al Empleo y Protección al Cesante; Establecer los criterios de gestión y conocer y hacer seguimiento a los resultados del Servicio Público de empleo; entre otras.

(Ley 1636 de 2013, art. 22)

Artículo 1.1.2.8. *Comisión de la Calidad de la Formación para el Trabajo - CCAFT.* La Comisión de la Calidad de la Formación para el Trabajo, "CCAFT", estará encargada de definir las políticas de operación, evaluación y control del Sistema de la Calidad de la Formación para el Trabajo.

(Decreto 2020 de 2006, arts. 6 y 7)

Artículo 1.1.2.9. *Consejo Nacional de Economía Solidaria.* El Consejo Nacional de Economía Solidaria (CONES) es un organismo autónomo y consultivo del Gobierno Nacional, que actúa frente a este como interlocutor y canal de concertación en los temas atinentes al sector de la economía solidaria en los términos conferidos por la ley.

(Decreto 1714 de 2012, art. 1)

Artículo 1.1.2.10. *Consejo Superior del Subsidio Familiar.* Como entidad asesora del Ministerio del Trabajo, en materia de subsidio familiar, créase el Consejo Superior Familiar.

(Ley 21 de 1982, artículo 81)

Artículo 1.1.2.11. *Comité Interinstitucional para la Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Menor Trabajador.* El Comité Interinstitucional para la Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Menor Trabajador es un Comité adscrito al Ministerio del Trabajo que tiene entre otras la función de asesorar, coordinar y proponer políticas y programas tendientes a mejorar la condición social laboral del menor trabajador y desestimular la utilización de la mano de obra infantil.

(Decreto 859 de 1995, arts. 1 y 3)

TÍTULO 3
FONDOS ESPECIALES

Artículo 1.1.3.1. *Fondo de Riesgos Laborales.* El fondo de riesgos laborales es una cuenta especial de la Nación, sin personería jurídica, adscrita al Ministerio del Trabajo.

(Decreto 1833 de 1994, art. 1)

PARTE 2
SECTOR DESCENTRALIZADO

TÍTULO 1
ENTIDADES ADSCRITAS

Artículo 1.2.1.1. *Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA.* El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, es un establecimiento público del orden nacional con personería jurídica, patrimonio propio e independiente, y autonomía administrativa, adscrito al

Ministerio del Trabajo. Está encargado de cumplir la función que corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos; ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país.

(Ley 119 de 1994, art. 1)

Artículo 1.2.1.2. ***Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias.*** La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias es una entidad con personería jurídica, autonomía administrativa, financiera y patrimonio independiente, adscrita al Ministerio del Trabajo.

Tiene como objetivo diseñar, adoptar, dirigir, coordinar y ejecutar los programas y proyectos para la promoción, planeación, protección, fortalecimiento y desarrollo de las organizaciones solidarias.

(Decreto 4122 de 2011, arts. 1 y 3)

Artículo 1.2.1.3. ***Unidad Administrativa Especial del Servicio Púbico de Empleo*****.** La Unidad Administrativa. Especial del Servicio Público de Empleo es una entidad administrativa del orden nacional con personería jurídica, patrimonio propio, autonomía administrativa y financiera, adscrita al Ministerio del Trabajo, razón por la cual hace parte del Sector Administrativo del Trabajo.

La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo tiene por objeto la administración del servicio público de empleo y la red de prestadores del servicio público de empleo, la promoción de la prestación del servicio público de empleo, el diseño y operación del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo, el desarrollo de instrumentos para la promoción de la gestión y colocación de empleo y la administración de los recursos públicos, para la gestión y colocación del empleo.

(Decreto 2521 de 2013, art. 2)

Artículo 1.2.1.4. ***Superintendencia del Subsidio Familiar*****.** La Superintendencia del Subsidio Familiar es una entidad adscrita al Ministerio del Trabajo, que tiene a su cargo la supervisión de las cajas de compensación familiar, organizaciones y entidades recaudadoras y pagadoras del subsidio familiar en cuanto al cumplimiento de este servicio y sobre las entidades que constituyan o administren una o varias entidades sometidas a su vigilancia, con el fin de preservar la estabilidad, seguridad y confianza del sistema del subsidio familiar para que los servicios sociales a su cargo lleguen a la población de trabajadores afiliados y sus familias bajo los principios de eficiencia, eficacia, efectividad y solidaridad en los términos señalados en la ley.

(Ley 25 de 1981, art. 1 y Decreto 2595 de 2012, art. 1)

Artículo 1.2.1.5. ***Juntas Regionales y Nacional de Calificación de Invalidez.*** Las Juntas Regionales y Nacional de Calificación de invalidez son organismos del Sistema de la Seguridad Social del orden nacional, de creación legal, adscritas al Ministerio de Trabajo con personería jurídica, de derecho privado, sin ánimo de lucro, de carácter interdisciplinario, sujetas a revisoría fiscal, con autonomía técnica y científica en los dictámenes periciales, cuyas decisiones son de carácter obligatorio, sin perjuicio de la segunda instancia que corresponde a la Junta Nacional de Calificación de Invalidez,

respecto de las regionales y conforme a la reglamentación que determine el Ministerio del Trabajo.

(Ley 100 de 1993, art. 42, modificado por la Ley 1562 de 2012, art. 16)

TÍTULO 2
ENTIDADES VINCULADAS

Artículo 1.2.2.1. *Administradora Colombiana de Pensiones – COLPENSIONES*. La Administradora Colombiana de Pensiones - COLPENSIONES es una Empresa Industrial y Comercial del Estado organizada como entidad financiera de carácter especial, vinculada al Ministerio de Trabajo, para que ejerza las funciones señaladas en el Decreto 4121 de 2011 y en las disposiciones legales vigentes, con la finalidad de otorgar los derechos y beneficios establecidos por el sistema general de seguridad social consagrado en el artículo 48 de la Constitución Política.

(Decreto 4121 de 2011, art 1)

TÍTULO 3
ORGANISMOS DE ARTICULACIÓN SECTORIAL

Artículo 1.2.3.1. *De la conformación de la red de comités de seguridad y salud en el trabajo.* La red de comités de seguridad y salud en el trabajo, encabezada y liderada por el comité nacional de seguridad y salud en el trabajo, está conformada por la totalidad de los comités seccionales y locales de salud ocupacional, con el objeto de establecer las relaciones jerárquicas, garantizar el funcionamiento armónico, orientar y sistematizar la información y servir de canal informativo para el cabal funcionamiento de los comités de seguridad y salud en el trabajo en el territorio nacional y del sistema general de riesgos laborales.

(Decreto 16 de 1997. Art. 2)

Artículo 1.2.3.2. *Red Nacional de Formalización laboral.* La Red Nacional de Formalización laboral es el conjunto de actores, procesos, recursos, políticas y normas que, para realizar los postulados del trabajo decente y de la seguridad social para todos, ejecuta acciones en los campos de la promoción, la capacitación, la orientación, el acompañamiento, la intervención en la afiliación, el seguimiento y el control de los proyectos, estrategia y actividades orientadas a la formalización laboral de los trabajadores en Colombia incluyendo la vinculación al Sistema de Protección Social.

(Decreto 567 de 2014, art 1)

Artículo 1.2.3.3. *Red Nacional de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo - Red Ormet.* La Red Nacional de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo, que se denominará (Red Ormet), red de investigación e información, está conformada por actores, procesos, recursos, políticas y normas que actúan articuladamente en la generación de información de carácter estratégico, que sirva para la toma de decisiones en los aspectos relacionados con la formulación y gestión de la política de mercado de trabajo por parte de los actores involucrados.

(Decreto 1444 de 2014, art 1)

TÍTULO 4

FONDOS ESPECIALES

Artículo 1.2.4.1. ***Fondo emprender - FE*.** El Fondo Emprender - FE es una cuenta independiente y especial adscrita al Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, administrada por esta entidad, el cual se regirá por el derecho privado, y tendrá como objeto exclusivo financiar iniciativas empresariales que provengan y sean desarrolladas por aprendices o asociaciones entre aprendices, practicantes universitarios o profesionales, cuya formación se esté desarrollando o se haya desarrollado en las Instituciones reconocidas por el Estado, de conformidad con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 y demás que las complementen, modifiquen o adiciones.

(Decreto 934 de 2003, arts. 1 y 2)

LIBRO 2
RÉGIMEN REGLAMENTARIO DEL SECTOR TRABAJO

PARTE 1
DISPOSICIONES GENERALES

TÍTULO 1
OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 2.1.1.1. ***Objeto.*** El objeto de este decreto es compilar la normatividad vigente del sector Trabajo, expedida por el Gobierno Nacional mediante las facultades reglamentarias conferidas por el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política al Presidente de la República para para la cumplida ejecución de las leyes.

Artículo 2.1.1.2. ***Ámbito de Aplicación*.** El presente decreto aplica a las entidades del sector Trabajo, así como a las relaciones jurídicas derivadas de los vínculos laborales, y a las personas naturales o jurídicas que en ellas intervienen.

PARTE 2
REGLAMENTACIONES

TÍTULO 1
RELACIONES LABORALES INDIVIDUALES

CAPÍTULO 1
DISPOSICIONES GENERALES SOBRE EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Artículo 2.2.1.1.1. ***Renovación automática contratos mayores a 30 días.*** Los contratos de trabajo cuya duración fuere superior a treinta (30) días e inferior a un (1) año se entenderán renovados por un término igual al inicialmente pactado, si antes de la fecha del vencimiento ninguna de las partes avisare por escrito a la otra la determinación de no prorrogarlo, con una antelación no inferior a treinta (30) días.

Estos contratos podrán prorrogarse hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año y así sucesivamente.

(Decreto 1127 de 1991, art. 2)

Artículo 2.2.1.1.2. *Contratos iguales o inferiores a 30 días.* Los contratos de trabajo cuya duración sea igual o inferior a 30 días no requieren preaviso alguno para su terminación. No obstante, las partes, de común acuerdo, podrán pactar su prórroga en los términos previstos en el ordinal 2º del artículo 3º de la Ley 50 de 1990.

(Decreto 1127 de 1991, art. 1)

Artículo 2.2.1.1.3. *Procedimiento terminación unilateral por rendimiento deficiente*. Para dar aplicación al numeral 9) del artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965, el empleador deberá ceñirse al siguiente procedimiento:

1. Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días.

2. Si hechos los anteriores requerimientos el empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes; y

3. Si el empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.

(Decreto 1373 de 1966, art. 2)

Artículo 2.2.1.1.4. *Terminación del contrato por reconocimiento de pensión.* La justa causa para terminar el contrato de trabajo por reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación estando al servicio del empleador, sólo procederá cuando se trate de la pensión plena, de acuerdo con la ley, la convención, el pacto colectivo o el laudo arbitral.

(Decreto 1373 de 1966, art. 3)

Artículo 2.2.1.1.5. *Terminación del contrato por incapacidad de origen común superior a 180 días.* De acuerdo con el numeral 15) del artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965, es justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador, la enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter laboral, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso, sin perjuicio de la obligación prevista en el artículo 16 del Decreto 2351 de 1965, cuando a ello haya lugar, y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

(Decreto 1373 de 1966, art. 4)

Artículo 2.2.1.1.6. *Cierre de empresa*. 1. Es prohibido al empleador el cierre intempestivo de su empresa. Si lo hiciere, además de incurrir en las sanciones legales, deberá pagarle a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa.

2. Cuando previamente se compruebe ante el Ministerio del Trabajo que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios de los trabajadores, la

cesación de actividades de éstos será imputable a aquel, y dará derecho a los trabajadores para reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

(Decreto 1373 de 1966, art. 5)

Artículo 2.2.1.1.7. ***Sanción disciplinaria al trabajador.*** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador debe oír al trabajador inculpado, directamente, y si éste es sindicalizado deberá estar asistido de dos (2) representantes de la organización sindical a que pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación de este trámite.

(Decreto 1373 de 1966, art. 6)

CAPÍTULO 2
JORNADA DE TRABAJO, DESCANSO OBLIGATORIO, VACACIONES Y RECREACIÓN

SECCIÓN 1
JORNADA Y TRABAJO SUPLEMENTARIO

Artículo 2.2.1.2.1.1. ***Autorización para desarrollar trabajo suplementario.*** 1. Ni aún con el consentimiento expreso de los trabajadores, los empleadores podrán, sin autorización especial del Ministerio del Trabajo, hacer excepciones a la jornada máxima legal de trabajo.

2. A un mismo tiempo con la presentación de la solicitud de autorización para trabajar horas extraordinarias en la empresa, el empleador debe fijar, en todos los lugares o establecimientos de trabajo por lo menos hasta que sea decidido lo pertinente por el Ministerio del Trabajo, copia de la respectiva solicitud; el Ministerio, a su vez, si hubiere sindicato o sindicatos en la empresa, les solicitará concepto acerca de los motivos expuestos por el empleador y les notificará de ahí en adelante todas las providencias que se profieran.

3. Concedida la autorización, o denegada, el empleador debe fijar copia de la providencia en los mismos sitios antes mencionados, y el sindicato o sindicatos que hubiere tendrán derecho, al igual que el empleador a hacer uso de los recursos legales contra ella, en su caso.

4. Cuando un empleador violare la jornada máxima legal de trabajo y no mediare autorización expresa del Ministerio del Trabajo para hacer excepciones, dicha violación aún con el consentimiento de los trabajadores de su empresa, será sancionada de conformidad con las normas legales.

(Decreto 995 de 1968, art.1)

Artículo 2.2.1.2.1.2. ***Registro del trabajo suplementario***. En las autorizaciones que se concedan se exigirá al empleador llevar diariamente, por duplicado, un registro del trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique: nombre de éste, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, con indicación de si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobre-remuneración correspondiente. El duplicado de tal registro será entregado diariamente por el empleador al trabajador, firmado por aquel o por su representante. Si el empleador no cumpliere con este requisito se le revocará la autorización.

(Decreto 995 de 1968, art.2)

Artículo 2.2.1.2.1.3. *Excepciones en casos especiales*. El límite máximo de horas de trabajo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, puede ser elevado por orden del empleador y sin permiso del Ministerio del Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente, o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la empresa; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. El empleador debe anotar en un registro ciñéndose a las indicaciones anotadas en el artículo anterior, las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente artículo.

(Decreto 995 de 1968, art.3)

Artículo 2.2.1.2.1.4. *Actividades ininterrumpidas.* Cuando una empresa considere que determinada actividad suya requiere por razón de su misma naturaleza, o sea por necesidades técnicas, ser atendida sin ninguna interrupción y deba por lo tanto, proseguirse, los siete (7) días de la semana, comprobará tal hecho ante la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, o en su defecto ante la Inspección del Trabajo del lugar, para los fines del artículo 166 del Código Sustantivo del Trabajo.

(Decreto 995 de 1968, art.4)

SECCIÓN 2
VACACIONES

Artículo 2.2.1.2.2.1. *Indicación fecha para tomar las vacaciones* 1. La época de las vacaciones debe ser señalada por el empleador a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

2. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador, con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones.

3. Todo empleador debe llevar un registro especial de vacaciones, en el que anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas.

(Decreto 995 de 1968, art.6)

Artículo 2.2.1.2.2.2. *Acumulación*. 1. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos, de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

3. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

4. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores, en los términos del presente artículo.

(Decreto 995 de 1968, art.7)

Artículo 2.2.1.2.2.3. ***Prohibición acumulación para menores de edad***. 1. Quedan prohibidas la acumulación y la compensación, aún parcial de las vacaciones de los trabajadores menores de diez y ocho (18) años durante la vigencia del contrato de trabajo, quienes deben disfrutar de la totalidad de sus vacaciones en tiempo, durante el año siguiente a aquel en que se hayan causado.

2. Cuando para los mayores de diez y ocho (18) años se autorice la compensación en dinero hasta por la mitad de las vacaciones anuales, este pago solo se considerará válido si al efectuarlo el empleador concede simultáneamente en tiempo al trabajador los días no compensados de vacaciones.

(Decreto 995 de 1968, art.8)

SECCIÓN 3
ACTIVIDADES RECREATIVAS, CULTURALES O DE CAPACITACIÓN DENTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO

Artículo 2.2.1.2.3.1. ***Acumulación de horas para actividades recreativas, culturales o de capacitación***. Para efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, las dos (2) horas de la jornada de cuarenta y ocho (48) semanales a que esta norma se refiere, podrán acumularse hasta por un (1) año.

En todo caso, los trabajadores tendrán derecho a un número de horas equivalente a dos (2) semanales en el período del programa respectivo dentro de la jornada de trabajo.

(Decreto 1127 de 1991, art. 3)

Artículo 2.2.1.2.3.2. ***Programas recreativos, culturales o de capacitación.*** El empleador elaborará los programas que deban realizarse para cumplir con lo previsto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990.

Dichos programas estarán dirigidos a la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, incluyendo en éstas las relativas a aspectos de salud ocupacional, procurando la integración de los trabajadores, el mejoramiento de la productividad y de las relaciones laborales.

(Decreto 1127 de 1991, art. 4)

Artículo 2.2.1.2.3.3. ***Obligación de asistir.*** La asistencia de los trabajadores a las actividades programadas por el empleador es de carácter obligatorio.

Los empleadores podrán organizar las actividades por grupos de trabajadores en número tal que no se vea afectado el normal funcionamiento de la empresa.

(Decreto 1127 de 1991, art. 5)

Artículo 2.2.1.2.3.4. ***Ejecución de los programas***. La ejecución de los programas señalados en los artículos anteriores se podrá realizar a través del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, las Cajas de Compensación Familiar, centros culturales, de estudio y en general, de instituciones que presten el respectivo servicio.

(Decreto 1127 de 1991, art. 6)

CAPÍTULO 3
CESANTÍAS

Artículo 2.2.1.3.1. ***Base de liquidación cesantías***. 1. Para liquidar el auxilio de cesantía se toma como base el último salario mensual devengado por el trabajador, siempre que no haya tenido variación en los tres (3) últimos meses. En el caso contrario y en el de los salarios variables, se tomará como base el promedio de lo devengado en el último año de servicio o en todo el tiempo servido si fuere menor de un (1) año.

(Decreto 1373 de 1966, art.8, inc. 1o)

Artículo 2.2.1.3.2. ***Cesantías parciales***. Los trabajadores individualmente podrán exigir el pago parcial de su auxilio de cesantía para la adquisición, construcción, mejoras o liberación de bienes raíces destinados a su vivienda siempre que dicho pago se efectúe por un valor no mayor del requerido para tales efectos.

Los empleadores están obligados a efectuar la liquidación y pago de que trata el inciso anterior.

Los empleadores pueden hacer préstamos a sus trabajadores sobre el auxilio de cesantía para los mismos fines.

Los empleadores podrán realizar planes de vivienda, directamente o contratándolos con entidades oficiales, semioficiales o privadas, en beneficio de sus trabajadores, financiados en todo o en parte con préstamos o anticipos sobre el auxilio de cesantía de los trabajadores beneficiados.

Los trabajadores podrán, igualmente, exigir el pago parcial de sus auxilios de cesantía para realizar planes de vivienda que deberán ser contratados con entidades oficiales, semioficiales o privadas.

Aprobados debidamente los planes generales de vivienda de los empleadores o de los trabajadores, no se requerirá nueva autorización para cada pago de liquidaciones parciales del auxilio de cesantía o préstamos sobre estas.

(Decreto 2076 de 1967, art.1)

Artículo 2.2.1.3.3. ***Destinación de las cesantías parciales***. Se entiende que la suma correspondiente a la liquidación parcial del auxilio de cesantía, o al préstamo sobre esta tiene la destinación de que trata el artículo anterior, solamente cuando se aplique a cualquiera de las inversiones u operaciones siguientes:

1. Adquisición de vivienda con su terreno o lote;

2. Adquisición de terreno o lote solamente;

3. Construcción de vivienda, cuando ella se haga sobre lote o terreno de propiedad del trabajador interesado, o de su cónyuge;

---

4. Ampliación, reparación o mejora de la vivienda de propiedad del trabajador o de su cónyuge;

5. Liberación de gravámenes hipotecarios o pago de impuestos que afecten realmente la casa o el terreno edificable de propiedad del trabajador, o su cónyuge, y

6. Adquisición de títulos de vivienda sobre planes de los empleados o de los trabajadores para construcción de las mismas, contratados con entidades oficiales, o privadas.

(Decreto 2076 de 1967, art.2)

Artículo 2.2.1.3.4. *Intereses de cesantías.* Todo empleador obligado a pagar cesantía a sus trabajadores, les reconocerá y pagará intereses del 12% anual sobre los saldos que en 31 de diciembre de cada año, o en las fechas de retiro definitivo del trabajador, o de liquidación parcial de cesantía, tengan a su favor por concepto de cesantía.

Los intereses de que trata el inciso anterior deberán pagarse en el mes de enero del año siguiente a aquel en que se causaron; o en la fecha de retiro del trabajador o dentro del mes siguiente a la liquidación parcial de cesantía, cuando se produjere antes del 31 de diciembre del respectivo período anual, en cuantía proporcional al lapso transcurrido del año.

En todo caso, se procederá en forma que no haya lugar a liquidar intereses de intereses.

(Decreto 116 de 1976, art.1)

Artículo 2.2.1.3.5. *Liquidación y pago de intereses de cesantías.* En los casos de pago definitivo de cesantía la liquidación de intereses de hará proporcionalmente al tiempo de servicio transcurrido entre el 31 de diciembre inmediatamente anterior y la fecha del retiro.

En los casos de liquidación y pago parcial de cesantía la liquidación de intereses se hará proporcionalmente al tiempo de servicio transcurrido entre el 31 de diciembre inmediatamente anterior y la fecha de la respectiva liquidación.

En caso de que dentro de un mismo año se practiquen dos o más pagos parciales de cesantía, el cálculo de intereses será proporcional al tiempo transcurrido entre la fecha de la última liquidación y la inmediatamente anterior.

En la misma forma se procederá cuando el trabajador se retire dentro del año en que haya recibido una o más cesantías parciales.

(Decreto 116 de 1976, art.2)

Artículo 2.2.1.3.6. *Pago de los intereses en caso de muerte del trabajador.* En caso de muerte los intereses causados se pagarán a las mismas personas a quienes corresponda el auxilio de cesantía del trabajador.

(Decreto 116 de 1976, art.3)

Artículo 2.2.1.3.7. *Saldos básicos para el cálculo de intereses.* Para determinar los saldos básicos del cálculo de los intereses, se aplicarán las disposiciones legales vigentes

al momento en que deba practicarse cada una de las liquidaciones de cesantía de que trata el artículo 1o. de la ley 52 de 1975.

(Decreto 116 de 1976, art.4)

Artículo 2.2.1.3.8. ***Indemnización por no pago de los intereses.*** Si el empleador no pagare los intereses dentro de los plazos señalados en el presente capítulo, deberá pagar al trabajador, a título de indemnización y por cada vez que incumpla, una suma adicional igual a dichos intereses, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes.

(Decreto 116 de 1976, art.5)

Artículo 2.2.1.3.9. ***Información al trabador respecto a las cesantías.*** Para efectos del artículo 2o. de la ley 52 de 1975, los empleadores deberán informar colectiva o individualmente a sus trabajadores sobre el sistema empleado para liquidar los intereses y, además, junto con cada pago de estos les entregarán un comprobante con los siguientes datos:

1. Monto de las cesantías tomadas como base para la liquidación;

2. Período que causó los intereses:

3. Valor de los intereses.

(Decreto 116 de 1976, art.6)

Artículo 2.2.1.3.10. ***Sanciones por incumplimiento.*** Los funcionarios del Ministerio del Trabajo investidos de la función de policía administrativa vigilarán el cumplimiento de lo establecido en los artículos 2.2.1.3.4 a 2.2.1.3.9. del presente Decreto.

(Decreto 116 de 1976, art.8)

Artículo 2.2.1.3.11. ***Acogida voluntaria régimen especial de cesantías.*** Los trabajadores vinculados mediante contratos de trabajo celebrados con anterioridad al 1 de enero de 1991 que, de conformidad con lo estipulado en el parágrafo del artículo 98 de la Ley 50 de 1990, se acojan voluntariamente al régimen especial del auxilio de cesantía previsto en los artículos 99 y siguientes de la misma ley, comunicarán por escrito al respectivo empleador la fecha a partir de la cual se acogen a dicho régimen.

(Decreto 1176 de 1991, art.1)

Artículo 2.2.1.3.12. ***Liquidación en caso de acogida al régimen especial de cesantía***. Recibida la comunicación de que trata el artículo anterior, el empleador deberá efectuar la liquidación definitiva del auxilio de cesantía, junto con sus intereses legales, hasta la fecha señalada por el trabajador, sin que por ello se entienda terminado el contrato de trabajo.

(Decreto 1176 de 1991, art.2)

Artículo 2.2.1.3.13. ***Consignación cesantías y pago intereses de cesantías.*** El valor liquidado por concepto de auxilio de cesantía se consignará en el fondo de cesantía que el trabajador elija, dentro del término establecido en el ordinal 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

El valor liquidado por concepto de intereses, conforme a lo establecido en la Ley 52 de 1975, se entregará directamente al trabajador dentro del mes siguiente a la fecha de liquidación del auxilio de cesantía.

PARÁGRAFO. La liquidación definitiva del auxilio de cesantía de que trata el presente artículo, se hará en la forma prevista en los artículos 249 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo.

(Decreto 1176 de 1991, art.3)

Artículo 2.2.1.3.14. ***Irrevocabilidad acogida a régimen de cesantías*****.** La decisión de acogerse al régimen especial de cesantía previsto en los artículos 99 y siguientes de la Ley 50 de 1990, será irrevocable.

(Decreto 1176 de 1991, art.5)

CAPÍTULO 4
Calzado y Overoles para trabajadores

Artículo 2.2.1.4.1. ***Calzado y vestido de labor***. Para efectos de la obligación consagrada en el artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo, se considera como calzado y vestido de labor el que se requiere para desempeñar una función o actividad determinada.

El overol o vestido de trabajo de que trata el artículo 230 del Código Sustantivo de Trabajo debe ser apropiado para la clase de labores que desempeñen los trabajadores y de acuerdo con el medio ambiente donde ejercen sus funciones.

(Decreto 982 de 1984, art.1)

Artículo 2.2.1.4.2. ***Favorabilidad respecto a la dotación de calzado y vestido.*** Cuando la convención o pacto colectivo u arbitral, contrato sindical, contratado individual o prestación igual o similar a la señalada en el artículo 10 de la Ley 11 de 1984, se aplicara integralmente la más favorable al trabajador, de acuerdo a lo señalado en el artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo.

(Decreto 982 de 1984, art.2)

Artículo 2.2.1.4.3. ***Prohibición de exigencia simultánea.*** De ninguna manera podrán exigirse independientemente las obligaciones contenidas en el artículo anterior y las contempladas en el artículo 7o. de la Ley 11 de 1984.

(Decreto 982 de 1984, art.3)

Artículo 2.2.1.4.4. ***Eximente para proporcionar elementos por no uso de los mismos.*** Si el trabajador no hace uso de los expresados elementos de labor, por cualquier causa, el patrono queda eximido de proporcionarle los correspondientes al periodo siguiente, contado a partir de la fecha en que se le haya hecho al trabajador el último suministro de esos elementos.

El empleador dará aviso por escrito sobre tal hecho al Inspector de Trabajo y Seguridad Social del lugar y de su defecto a la primera autoridad política, para los efectos que hubiere lugar; con relación a los referidos suministros.

(Decreto 982 de 1984, art.4)

CAPÍTULO 5
Teletrabajo

Artículo 2.2.1.5.1. *Objeto y ámbito de aplicación*. Las normas contenidas en el presente capítulo tienen por objeto establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores y que se desarrolle en el sector público y privado en relación de dependencia.

(Decreto 884 de 2012, art.1)

Artículo 2.2.1.5.2. *Teletrabajo y teletrabajador*. Para efectos del presente capítulo el teletrabajo es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC– para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajador es la persona que en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

(Decreto 884 de 2012, art.2)

Artículo 2.2.1.5.3. *Contrato o vinculación de teletrabajo*. El contrato o vinculación que se genere en esta forma de organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo para los trabajadores particulares y en las disposiciones vigentes que rigen las relaciones con los servidores públicos, y con las garantías a que se refiere el artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, y especialmente deberá indicar:

1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.

2. Determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.

3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.

4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

PARÁGRAFO. En caso de contratar o vincular por primera vez a un teletrabajador, este no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso dejaría de ser teletrabajador.

Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos

descritos en el presente artículo y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del empleado.

(Decreto 884 de 2012, art.3)

Artículo 2.2.1.5.4. *Igualdad de trato*. El empleador debe promover la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre teletrabajadores y demás trabajadores de la empresa privada o entidad pública.

(Decreto 884 de 2012, art.4)

Artículo 2.2.1.5.5. *Uso adecuado de equipos y programas informáticos*. Para el sector privado el empleador debe incluir en el reglamento interno de trabajo, lo relacionado con el adecuado uso de equipos, programas y manejo de la información, con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral.

El empleador debe informar al teletrabajador sobre las restricciones de uso de equipos y programas informáticos, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y en general las sanciones que puede acarrear por su incumplimiento.

(Decreto 884 de 2012, art.5)

Artículo 2.2.1.5.6. *Manuales de funciones de las entidades públicas*. Para los servidores públicos las entidades deberán adaptar los manuales de funciones y competencias laborales, con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral.

(Decreto 884 de 2012, art.6)

Artículo 2.2.1.5.7. *Aportes al Sistema de Seguridad Social Integral*. Los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes –PILA–.

Los teletrabajadores en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, deben ser afiliados por parte del empleador al Sistema de Seguridad Social, Salud, Pensiones y Riesgos Laborales, de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

(Decreto 884 de 2012, art.7)

Artículo 2.2.1.5.8. *Obligaciones de las partes en seguridad y previsión de riesgos laborales.* Las obligaciones del empleador y del teletrabajador en seguridad y previsión de riesgos laborales son las definidas por la normatividad vigente. En todo caso, el empleador deberá incorporar en el reglamento interno del trabajo o mediante resolución, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la empresa privada o entidad pública.

(Decreto 884 de 2012, art.8)

Artículo 2.2.1.5.9. ***Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales, ARL*.** Las Administradoras de Riesgos Laborales –ARL–, en coordinación con el Ministerio del Trabajo, deberán promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias del teletrabajo.

Las Administradoras de Riesgos Laborales, deberán elaborar una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo que llegaren a presentar los teletrabajadores, y suministrarla al teletrabajador y empleador.

La afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales se hará a través del empleador, en las mismas condiciones y términos establecidos en el Decreto-Ley 1295 de 1994, mediante el diligenciamiento del formulario que contenga los datos especiales que para tal fin determine el Ministerio de Salud y Protección Social, en el que se deberá precisar las actividades que ejecutará el teletrabajador, el lugar en el cual se desarrollarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo, así como el horario en el cual se ejecutarán. La información anterior es necesaria para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que se lleguen a presentar.

El empleador deberá allegar copia del contrato o del acto administrativo a la Administradora de Riesgos Laborales –ARL– adjuntando el formulario antes mencionado, debidamente diligenciado.

(Decreto 884 de 2012, art.9)

Artículo 2.2.1.5.10. ***Auxilio de transporte, horas extras, dominicales y festivos para los teletrabajadores*.** Cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al teletrabajador, no habrá lugar al auxilio de transporte.

Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable el tiempo laborado y el teletrabajador a petición del empleador se mantiene más de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo o en el Decreto-Ley 1042 de 1978, para los servidores públicos, al pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado.

(Decreto 884 de 2012, art.10)

Artículo 2.2.1.5.11. ***Evaluación del teletrabajador*.** Para los empleados públicos la Comisión Nacional del Servicio Civil deberá adoptar un instrumento que permita medir el desempeño laboral del teletrabajador, para los fines previstos en las disposiciones vigentes.

(Decreto 884 de 2012, art.11)

Artículo 2.2.1.5.12. ***Red Nacional de Fomento al Teletrabajo***. El Ministerio del Trabajo como Coordinador General de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, desarrollará conjuntamente con las entidades establecidas en la Ley 1221 de 2008, las siguientes actividades:

1. Convocará la integración de mesas de trabajo, que se conformarán por aspectos tecnológicos, formativos, organizativos, legales, y una mesa especial sobre población

vulnerable; estas mesas deberán generar una agenda anual para el desarrollo de las actividades.

2. Trabajará en la generación y desarrollo de las políticas públicas definidas en la Ley 1221 de 2008 en cuanto al fomento del teletrabajo, generación de incentivos y en la política especial de teletrabajo en la población vulnerable.

3. Fomentará la posibilidad que las empresas adopten el contrato de teletrabajo, para las mujeres antes de entrar a licencia de maternidad y durante la etapa de lactancia, con el ánimo de flexibilizar el sistema y fomentar la equidad de género en el ámbito laboral.

(Decreto 884 de 2012, art.12)

Artículo 2.2.1.5.13. *Acciones del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones*. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones trabajará de manera conjunta con el Ministerio del Trabajo, y con las demás entidades competentes, en la promoción, difusión y fomento del Teletrabajo en las entidades públicas y privadas, con este propósito adelantará las siguientes acciones:

1. Promover el uso, apropiación y masificación de las tecnologías de la información y las comunicaciones mediante la promoción, difusión y fomento del teletrabajo.

2. Promover e impulsar la cultura del teletrabajo en el país, a través de planes y programas de promoción y difusión del teletrabajo incrementando el uso y apropiación de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

3. Promover la inclusión laboral de población con discapacidad mediante el teletrabajo, a través del acceso a las tecnologías de la información y las comunicaciones para el contacto entre el trabajador y la empresa.

4. Apoyar al Ministerio del Trabajo en la formulación de planes y programas que incentiven la implementación de prácticas de teletrabajo.

(Decreto 884 de 2012, art.13)

Artículo 2.2.1.5.14. Tecnologías de la Información y las Comunicaciones para el teletrabajo. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones difundirá información y buenas prácticas relacionadas con las tecnologías de la información y las comunicaciones requeridas para implementar prácticas de teletrabajo.

(Decreto 884 de 2012, art.14)

CAPÍTULO 6
NORMAS LABORALES ESPECIALES RELACIONADAS CON DETERMINADOS TRABAJADORES

SECCIÓN 1
CONDUCTORES DEL SERVICIO PÚBLICO DE TRANSPORTE TERRESTRE AUTOMOTOR INDIVIDUAL DE PASAJEROS EN VEHÍCULOS TAXI

Artículo 2.2.1.6.1.1. *Objeto*. Las normas contenidas en la presente sección tienen por objeto adoptar medidas para garantizar el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 34 de la Ley 336 de 1996, respecto del acceso universal a la seguridad social

de los conductores de los equipos destinados al Servicio Público de Transporte Terrestre Automotor Individual de Pasajeros en Vehículos Taxi y facilitar el cumplimiento de los estándares de servicio requeridos por el ordenamiento jurídico.

(Decreto 1047 de 2014, art. 1)

Artículo 2.2.1.6.1.2. ***Seguridad social para conductores*****.** Los conductores de los equipos destinados al Servicio Público de Transporte Terrestre Automotor Individual de Pasajeros en Vehículos Taxi, deberán estar afiliados como cotizantes al Sistema de Seguridad Social y no podrán operar sin que se encuentren activos en los sistemas de pensiones, salud y riesgos laborales.

(Decreto 1047 de 2014, art. 2)

Artículo 2.2.1.6.1.3. ***Normativa aplicable y Riesgo Ocupacional****.* La afiliación y pago de la cotización a la seguridad social de los conductores de servicio público de transporte terrestre automotor individual de pasajeros en vehículos tipo taxi, se regirá por las normas generales establecidas para el Sistema General de Seguridad Social. El riesgo ocupacional de los conductores, para efectos del Sistema General de Riesgos Laborales, se clasifica en el nivel cuatro (IV).

(Decreto 1047 de 2014, art. 3)

Artículo 2.2.1.6.1.4. ***Requisitos*****.** Para la afiliación del conductor de servicio público de transporte terrestre automotor individual de pasajeros en vehículos tipo taxi, se requerirá únicamente el diligenciamiento del formulario físico o electrónico establecido para tal fin en la normativa vigente.

PARÁGRAFO. Las entidades administradoras del Sistema de Riesgos Laborales, no podrán impedir, entorpecer o negar la afiliación de los conductores cubiertos por las normas de la presente sección.

(Decreto 1047 de 2014, art. 4)

Artículo 2.2.1.6.1.5. ***PILA*****.** El Ministerio de Salud y Protección Social expedirá las disposiciones para actualizar en lo necesario, la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) y permitir la identificación en ella de los conductores cubiertos por las normas del presente capítulo.

(Decreto 1047 de 2014, art. 6)

Artículo 2.2.1.6.1.6. ***Inspección, vigilancia y control*****.** Sin perjuicio de las competencias que le corresponden a la Superintendencia Nacional de Salud, a la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP) y a la autoridad de inspección, vigilancia y control en materia de transporte, el Ministerio del Trabajo ejecutará las acciones de inspección, vigilancia y control que se requieran para garantizar el cumplimiento de la presente sección, en lo concerniente a las normas de seguridad social.

(Decreto 1047 de 2014, art. 21)

SECCIÓN 2
MANO DE OBRA LOCAL A PROYECTOS DE EXPLORACIÓN Y PRODUCCIÓN DE HIDROCARBUROS

(Sección modificada por el Decreto 1668 de 2016)

Artículo 2.2.1.6.2.1. *Objeto*. La presente sección tiene por objeto establecer medidas especiales con el propósito de facilitar y fortalecer la contratación de mano de obra local en los municipios en los que se desarrollen proyectos de exploración y producción de hidrocarburos.

(Artículo modificado por el Decreto 1668 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.1.6.2.2. *Alcance*. Las medidas previstas en la presente sección aplicarán en todos los municipios donde se desarrollen proyectos de exploración y producción de hidrocarburos y cobijarán a todos los empleadores que vinculen personal a los mismos.

(Artículo modificado por el Decreto 1668 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.1.6.2.3. *Definiciones*. Para efectos de interpretar y aplicar la presente sección se establecen las siguientes definiciones:

1. Proyecto de exploración y producción de hidrocarburos: todas aquellas actividades y servicios relacionados con el desarrollo de contratos celebrados con la Agencia Nacional de Hidrocarburos –ANH-, o contratos de asociación suscritos con Ecopetrol S. A., para explorar o producir hidrocarburos en áreas continentales.

2. Área de influencia: se entenderá como área de influencia el municipio o municipios donde se desarrolle el proyecto de exploración y producción de hidrocarburos.

3. Vacante: todo puesto de trabajo no ocupado, cuyas funciones estén relacionadas con los servicios o actividades realizadas en el marco de proyectos de exploración y producción de hidrocarburos.

4. Mano de obra local: solo se considerará como mano de obra local, sin importar el tipo de vacante al que aspire, la persona que acredite su residencia con el certificado expedido por la alcaldía municipal, de conformidad con lo previsto en el numeral 6° del literal f) del artículo 91 de la Ley 136 de 1994, modificado por el artículo 29 de la Ley 1551 de 2012.

5. Mano de obra calificada: para el caso de estandarizaciones adoptadas por el Ministerio del Trabajo, serán considerados como calificados aquellos cargos que correspondan a perfiles ocupacionales que requieran para su desarrollo formación técnica, tecnológica o profesional, sin importar que el empleador valide dicho requerimiento de formación por tiempo de experiencia.

Para el caso de perfiles no estandarizados, serán considerados como calificados aquellos cargos que requieran para su desarrollo formación técnica, tecnológica o profesional, sin importar que el empleador valide dicho requerimiento de formación por tiempo de experiencia.

(Artículo modificado por el Decreto 1668 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.1.6.2.4. *Priorización en la contratación de mano de obra local.* La totalidad de la mano de obra no calificada contratada para prestar sus servicios en proyectos de

exploración y producción de hidrocarburos, en principio, será residente en el área de influencia del proyecto de exploración y producción de hidrocarburos.

De otra parte, si la hubiere, por lo menos el treinta por ciento (30%) de la mano de obra calificada contratada para prestar sus servicios en proyectos de exploración y producción de hidrocarburos, será residente en el área de influencia del proyecto de exploración y producción de hidrocarburos.

PARÁGRAFO 1. En los proyectos de exploración y producción de hidrocarburos que inicien con posterioridad a la entrada en vigencia de las presentes medidas, cada uno de los empleadores a que se refiere el artículo 2.2.1.6.2.2. del presente Decreto, calculará las vacantes que debe proveer con mano de obra local tomando como base el número de personas que estima vincular al proyecto y con las contrataciones laborales que realice cumplirá con lo previsto en el presente artículo.

Cuando el proyecto se encuentre en ejecución a la entrada en vigencia de las presentes medidas, los empleadores calcularán las vacantes que deben proveer con mano de obra local tomando como base el número de personas vinculadas al proyecto y con cada nueva contratación laboral cumplirán progresivamente con lo previsto en el presente artículo.

PARÁGRAFO 2. Para efectos de calcular los porcentajes de contratación de mano de obra se incluirán las vacantes de los cargos a que se refiere el parágrafo 3° del artículo 2.2.6.1.2.12. del presente Decreto.

(Artículo modificado por el Decreto 1668 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.1.6.2.5. ***Proceso de priorización de mano de obra local.*** El proceso de priorización de contratación de mano de obra local se realizará a través de los prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo que tengan autorizada la prestación presencial en el municipio donde se desarrolle el proyecto.

La oferta de vacantes se realizará en el siguiente orden de priorización:

1. En el municipio o municipios que correspondan al área de influencia del proyecto.

2. En los municipios que limiten con aquel o aquellos que conforman el área de influencia del proyecto.

3. En los demás municipios del departamento o departamentos donde se encuentre el área de influencia del proyecto.

4. En el ámbito nacional.

Para poder avanzar del primer nivel de priorización, será necesario que los prestadores encargados de la gestión de las vacantes certifiquen la ausencia de oferentes inscritos que cumplan el perfil requerido. Para tal efecto, se observarán las estandarizaciones ocupacionales adoptadas por el Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO. Para efectos del presente artículo el empleador registrará sus vacantes por lo menos con las agencias públicas de gestión y colocación de empleo y las constituidas por Cajas de Compensación Familiar que tengan competencia en el municipio donde se desarrolle el proyecto, sin perjuicio de su facultad de acudir a los demás prestadores autorizados en el territorio.

(Artículo modificado por el Decreto 1668 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.1.6.2.6. ***Procesos a cargo de los prestadores.*** La Unidad del Servicio Público de Empleo establecerá a través de resolución las funcionalidades y procesos que deberán implementar los prestadores del Servicio Público de Empleo para cumplir con la presente sección.

(Artículo modificado por el Decreto 1668 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.1.6.2.7. ***Obligaciones de empleadores.*** Con el fin de dar cumplimiento a la presente sección se establecen las siguientes obligaciones:

1. El empleador, además de la información necesaria para realizar el registro de la vacante, entregará al prestador del Servicio Público de Empleo los siguientes datos:

1.1. Municipio donde se espera sea residente el oferente.

1.2. Término de vigencia de la publicación de la vacante, el cual no podrá ser inferior a tres (3) días hábiles.

2. El empleador le reportará al prestador la selección o las razones de no selección de los oferentes remitidos.

3. Las empresas operadoras de proyectos de exploración y producción de hidrocarburos, en los contratos que celebren con terceros para desarrollar actividades relacionadas con proyectos de exploración y producción de hidrocarburos, incluirán cláusulas relacionadas con la gestión del recurso humano a través del Servicio Público de Empleo y el cumplimiento de las obligaciones previstas en la presente sección.

PARÁGRAFO 1. Los datos personales recolectados en desarrollo de lo previsto en el presente artículo estarán sujetos a las reglas de tratamiento previstas en la Ley 1581 de 2012.

PARÁGRAFO 2. Las empresas del sector de hidrocarburos podrán coadyuvar a los prestadores del Servicio Público de Empleo en la realización de jornadas de registro masivo de oferentes de mano de obra en los territorios donde desarrollen proyectos de exploración y producción de hidrocarburos.

(Artículo modificado por el Decreto 1668 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.1.6.2.8. ***Seguimiento, vigilancia y control.*** Las empresas operadoras de contratos celebrados con la Agencia Nacional de Hidrocarburos –ANH- o contratos de asociación suscritos con Ecopetrol S. A., harán seguimiento a la vinculación de mano de obra local por parte de sus contratistas y, de forma conjunta con estos, reportarán semestralmente información relacionada con:

1. Nómina vinculada al proyecto.

2. Mano de obra local contratada para cargos calificados y no calificados.

3. Municipios donde se encuentra el proyecto.

La anterior información será reportada a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo a través de los prestadores del Servicio Público de Empleo, según el procedimiento y condiciones que establezca la Unidad del Servicio Público de Empleo.

PARÁGRAFO 1. Además de las entidades enunciadas, a esta información solo accederán los titulares de la misma y las entidades públicas que tengan funciones relacionadas con lo previsto en la presente sección, según lo previsto en la Ley 1581 de 2012.

PARÁGRAFO 2. El Ministerio del Trabajo, en desarrollo de sus funciones de inspección vigilancia y control, verificará el cumplimiento de las obligaciones establecidas a cargo del empleador en la presente sección, especialmente las previstas en el artículo 2.2.1.6.2.4 del presente Decreto, y adelantará las actuaciones administrativas a que haya lugar conforme a la verificación realizada.

PARÁGRAFO 3. La información de los numerales 1° y 2° del presente artículo se presentará de forma desagregada por cada empleador.

(Artículo modificado por el Decreto 1668 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.1.6.2.9. ***Reportes.*** La Unidad del Servicio Público de Empleo rendirá informe semestral al Ministerio del Trabajo sobre la forma en que se implementen las medidas establecidas en esta sección.

(Artículo modificado por el Decreto 1668 de 2016, art. 1)

SECCIÓN 3
NORMAS LABORALES RELACIONADAS CON DETERMINADOS TRABAJADORES EMPLEADOS A BORDO DE BUQUES DE BANDERA COLOMBIANA EN SERVICIO INTERNACIONAL

Artículo 2.2.1.6.3.1. ***Campo de aplicación*.** Las disposiciones de la presente sección rigen para todas las personas empleadas a bordo de buques de bandera colombiana en servicio internacional, con excepción de las que no trabajan en dichos buques más que durante su permanencia en puerto.

La presente sección no se aplica:

A los buques de guerra;

A los buques del Estado que no estén dedicados al comercio;

A los buques dedicados al cabotaje nacional;

A los yates de recreo;

A las embarcaciones comprendidas en la denominación de Indian Country Craft;

A los barcos de pesca, y

A las embarcaciones cuyo desplazamiento sea inferior a 100 toneladas o a 300 metros cúbicos, ni a los buques destinados al “home trade” cuyo desplazamiento sea inferior al

límite fijado para el régimen especial de estos buques por la legislación nacional vigente al adoptarse el Convenio número 22 de la Organización Internacional del Trabajo.

Definiciones. Para efectos de la presente sección, a la gente de mar se le aplican las definiciones contenidas en el artículo 6º del Decreto 1597 de 1988, o las normas que lo modifiquen o sustituyan.

(Decreto 1015 de 1995, art. 1)

Artículo 2.2.1.6.3.2. ***Contrato de enrolamiento*.** Es aquel por el cual una persona que pertenezca a la clasificación de gente de mar, se obliga a prestar un servicio personal en un buque bajo la continua dependencia o subordinación del empleador y mediante remuneración.

El contrato de enrolamiento será suscrito por el empleador o su representante y por la gente de mar. Deberán darse facilidades al trabajador y a sus consejeros para que examinen el contrato de enrolamiento antes de ser firmado. Una vez firmado, copia del mismo, será remitido al inspector de trabajo de su jurisdicción para su depósito y posterior constatación del cumplimiento de las condiciones establecidas en él.

Los contratos de enrolamiento celebrados en el exterior, para prestar servicios en naves de bandera colombiana, se regirán por las leyes colombianas aunque el contrato se inicie en puerto extranjero.

Tal como lo dispone el Decreto-Ley 2324 de 1984, en las naves de matrícula colombiana, el capitán, los oficiales y como mínimo el ochenta por ciento (80%) del resto de la tripulación deberá ser colombiana. El castellano deberá usarse obligatoriamente en las órdenes de mando verbales y escritas y en las anotaciones, libros o documentos exigidos. La Dirección General Marítima autorizará a los armadores la contratación de personal extranjero, cuando en el país no lo hubiere capacitado o idóneo en número suficiente.

(Decreto 1015 de 1995, art. 2)

Artículo 2.2.1.6.3.3. ***Competencia jurisdiccional*.** Se entenderá por no escritas en el contrato las cláusulas por las que las partes convengan de antemano en separarse de las reglas normales de la competencia jurisdiccional, salvo lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo en lo relacionado con el arbitraje.

(Decreto 1015 de 1995, art. 3)

Artículo 2.2.1.6.3.4. ***Licencia de navegación. Reglamento interno de trabajo.*** La licencia de navegación expedida por la Dirección General Marítima, es el documento que garantiza la idoneidad, para desempeñar un cargo determinado a bordo por parte de la gente de mar.

A fin de permitir que la gente de mar conozca la naturaleza y alcance de sus derechos y obligaciones y se puedan informar a bordo de manera precisa, sobre las condiciones de empleo, se fijarán las cláusulas del reglamento interno de trabajo en dos sitios fácilmente accesibles a ellos.

(Decreto 1015 de 1995, art. 4)

Artículo 2.2.1.6.3.5. ***Modalidades del contrato.*** El contrato de enrolamiento podrá celebrarse por viaje, por duración determinada o por duración indeterminada.

(Decreto 1015 de 1995, art. 5)

Artículo 2.2.1.6.3.6. ***Contenido del contrato****.* El contrato de enrolamiento además de la especificación clara de los derechos y deberes de cada parte, deberá contener los siguientes datos:

Los nombres y apellidos, fechas de nacimiento o las edades, lugares de nacimiento y domicilio de las partes.

El lugar y fecha de celebración del contrato.

La designación del buque o buques a bordo de los cuales se compromete a servir el interesado, cuando el contrato es por viaje.

El viaje que va emprender, si ello puede determinarse al celebrar el contrato.

El cargo que va a desempeñar el interesado.

Si es posible el lugar y la fecha en que el interesado está obligado a presentarse a bordo para comenzar su servicio.

El importe de los salarios, su forma y periodos de pago.

La duración del contrato, es decir:

Si el contrato se ha celebrado por una duración determinada;

Si el contrato ha sido celebrado por un viaje, el puerto de destino y el tiempo que deberá transcurrir después de la llegada para que el interesado pueda ser licenciado;

Si el contrato se ha celebrado por duración indeterminada, las condiciones que permitan a cada parte terminarlo, así como el plazo de aviso, que no podrá ser más corto para el empleador que para la Gente de Mar.

Las vacaciones anuales o proporcionales que conceden a la Gente de Mar al servicio del mismo empleador.

(Decreto 1015 de 1995, art. 6)

Artículo 2.2.1.6.3.7. ***Terminación del contrato de duración indeterminada.*** El contrato de enrolamiento por duración indeterminada podrá darse por terminado, por cualquiera de las partes, en un puerto de carga o descarga del buque, a condición de que se haya dado el aviso previo convenio, por escrito, el cual no podrá ser inferior a veinticuatro (24) horas. Copia del aviso deberá ser firmado por el destinatario y el incumplimiento de esas condiciones dejará sin efecto el aviso.

El aviso formulado en forma regular no surtirá efecto si las partes se ponen de acuerdo en restablecer íntegramente las condiciones contractuales.

(Decreto 1015 de 1995, art. 7)

Artículo 2.2.1.6.3.8. *Duración del contrato.* Salvo estipulación expresa en contrario, el contrato de enrolamiento se entenderá celebrado por el viaje de ida y regreso.

Si el plazo previsto para la duración del contrato expira durante la travesía el enrolamiento quedará prorrogado hasta la terminación del viaje.

El personal que según el contrato de enrolamiento deba ser regresado a un lugar determinado o desembarcado en él será en todo caso conducido a dicho lugar.

(Decreto 1015 de 1995, art. 8)

Artículo 2.2.1.6.3.9. *Causales de terminación del contrato independientemente de su duración.* El contrato de enrolamiento que se celebre por un viaje, por duración determinada o por duración indeterminada, queda legalmente terminado en los casos siguientes:

Mutuo consentimiento de las partes;

Fallecimiento del marino;

Pérdida o incapacidad absoluta del buque para la navegación;

Terminación unilateral, en los casos contemplados en los artículos 2.2.1.6.3.10. y 2.2.1.6.3.11. de este Decreto, y

Suspensión del servicio del buque por falta de utilización del mismo, siempre que dicha suspensión sea mayor de noventa (90) días.

(Decreto 1015 de 1995, art. 9)

Artículo 2.2.1.6.3.10. *Terminación del contrato con justa causa por parte del empleador.* Además de las justas causas contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo, el empleador podrá terminar unilateralmente el contrato de enrolamiento en los siguientes casos:

No encontrarse a bordo la gente de mar en el momento en que el contrato lo señala o el capitán lo requiera;

Cometer la gente de mar actos graves contra la propiedad de las personas señaladas anteriormente;

Causar la gente de mar de modo intencional en el desempeño de sus funciones un daño material grave en las máquinas, instalaciones, equipos, estructuras del buque, o carga del mismo;

No permanecer la gente de mar en el buque o en su puesto sin autorización del superior jerárquico;

Comprometer los mismos con su imprudencia o descuido inexplicables la seguridad del buque o de las personas que allí se encuentran;

Desobedecer la gente de mar sin causa justificada las órdenes emitidas por el capitán u otro superior jerárquico, que se refieran de modo directo a la ejecución del trabajo para el cual fue enrolado, y

Negarse la gente de mar a cumplir temporalmente funciones diversas de las propias de su título, categoría, profesión o grado en casos de necesidad y en interés de la navegación.

(Decreto 1015 de 1995, art. 10)

Artículo 2.2.1.6.3.11. *Terminación del contrato con justa causa por parte de la gente de mar.* Además de los eventos de justas causas de terminación del contrato de trabajo, la gente de mar podrá solicitar su desembarco inmediatamente en los siguientes casos:

Cuando el buque no estuviere en condiciones de navegabilidad o el alojamiento de la tripulación fuere insalubre según lo determine las autoridades competentes;

Cuando el capitán abuse de su autoridad, y

Cuando el empleador no cumpla con las medidas de seguridad, salud, e higiene prescritas por las leyes y reglamentos vigentes.

(Decreto 1015 de 1995, art. 11)

Artículo 2.2.1.6.3.12. *Certificación de servicios prestados.* Cualquiera que sea la causa de terminación del contrato, el empleador deberá entregar a la gente de mar una certificación que contenga la relación de sus servicios a bordo.

Requerimiento que se entiende cumplido con las anotaciones en la libreta de embarco aprobada, mediante Resolución 00591 de 1982, proferida por la Dirección General Marítima Portuaria, DIMAR, o la norma que la modifique o sustituya.

(Decreto 1015 de 1995, art. 12)

Artículo 2.2.1.6.3.13. *Abandono del empleo por obtención de uno de mayor categoría.* 1. Si la gente de mar prueba al armador o a su representante que tiene la posibilidad de obtener el mando de un buque, el empleo de oficial, el de oficial mecánico, o cualquier otro empleo de mayor categoría que el que ocupa, ya que, por circunstancias surgidas después de su contrato, el abandono de su empleo presenta para ella interés capital, podrá pedir su licenciamiento, a condición de que asegure su substitución por una persona competente, aceptada por el armador o su representante, sin que ello signifique nuevos gastos para el armador.

2. En este caso, la gente de mar tiene derecho a percibir los salarios correspondientes a la duración del servicio prestado.

(Decreto 1015 de 1995, art. 13)

Artículo 2.2.1.6.3.14. *Inspección, vigilancia y control.* Las autoridades administrativas del trabajo, dentro de sus funciones de control de las normas laborales, vigilarán el cumplimiento del Convenio 22 de la Organización Internacional del Trabajo, aprobado por la Ley 129 de 1931 y de las normas contenidas en la presente sección.

(Decreto 1015 de 1995, art. 14)

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

VERSIÓN ACTUALIZADA OCTUBRE DE 2017

SECCIÓN 4
TRABAJADORES DEPENDIENTES QUE LABORAN POR PERÍODOS INFERIORES A UN MES

Artículo 2.2.1.6.4.1. ***Objeto.*** Las normas contenidas en la presente sección tienen por objeto adoptar el esquema financiero y operativo que permita la vinculación de los trabajadores dependientes que laboren por períodos inferiores a un mes, a los Sistemas de Pensiones, Riesgos Laborales y Subsidio Familiar, con el fin de fomentar la formalización laboral.

(Decreto 2616 de 2013, art. 1)

Artículo 2.2.1.6.4.2. ***Campo de aplicación*.** Las normas en la presente sección se aplican a los trabajadores dependientes que cumplan con las siguientes condiciones, sin perjuicio de las demás que les son de su naturaleza:

1. Que se encuentren vinculados laboralmente.

2. Que el contrato sea a tiempo parcial, es decir, que en un mismo mes, sea contratado por periodos inferiores a treinta (30) días.

3. Que el valor que resulte como remuneración en el mes, sea inferior a un (1) salario mínimo mensual legal vigente.

PARÁGRAFO. Las normas incluidas en la presente sección no se aplicarán a los trabajadores afectados por una reducción colectiva o temporal de la duración normal de su trabajo, por motivos económicos, tecnológicos o estructurales. El traslado de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial, o viceversa deberá ser voluntario.

(Decreto 2616 de 2013, art. 2)

Artículo 2.2.1.6.4.3. ***Afiliación a los sistemas de pensiones, riesgos laborales y subsidio familiar.*** La afiliación del trabajador a los Sistemas de Pensiones, Riesgos Laborales y Subsidio Familiar será responsabilidad del empleador y se realizará en los términos que establecen las normas generales que rigen los diferentes sistemas, a través de las Administradoras de Pensiones, Administradoras de Riesgos Laborales y Cajas de Compensación Familiar autorizadas para operar.

(Decreto 2616 de 2013, art. 3)

Artículo 2.2.1.6.4.4. ***Selección y afiliación*.** Para la afiliación al Sistema General de Pensiones, el trabajador seleccionará una única administradora de pensiones.

Para la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales y del Subsidio Familiar, corresponderá al empleador efectuar la selección de la Administradora de Riesgos Laborales y de la Caja de Compensación Familiar.

(Decreto 2616 de 2013, art. 4)

Artículo 2.2.1.6.4.5. ***Base de cotización mínima semanal a los sistemas de seguridad social para los trabajadores dependientes que laboran por períodos inferiores a un mes.*** En el Sistema de Pensiones, el ingreso base para calcular la cotización mínima

---

mensual de los trabajadores a quienes se les aplican las normas contenidas en la presente sección, será el correspondiente a una cuarta parte (1/4) del salario mínimo mensual legal vigente, el cual se denominará cotización mínima semanal.

Para el Sistema de Riesgos Laborales, el ingreso base de cotización será el salario mínimo legal mensual vigente.

(Decreto 2616 de 2013, art. 5)

Artículo 2.2.1.6.4.6. *Monto de las cotizaciones al sistema general de pensiones, subsidio familiar y riesgos laborales.* Para el Sistema General de Pensiones y del Subsidio Familiar, se cotizará de acuerdo con lo señalado en la siguiente tabla:

Días laborados en el mes	**Monto de la cotización**
Entre 1 y 7 días	Una (1) cotización mínima semanal
Entre 8 y 14 días	Dos (2) cotizaciones mínimas semanales
Entre 15 y 21 días	Tres (3) cotizaciones mínimas semanales
Más de 21 días	Cuatro (4) cotizaciones mínimas semanales (equivalen a un salario mínimo mensual)

Los valores semanales citados en este artículo, se refieren al valor mínimo semanal calculado en el artículo 2.2.1.6.4.8. del presente Decreto.

(Decreto 2616 de 2013, art. 6)

Artículo 2.2.1.6.4.7. *Porcentaje de cotización*. El monto de cotización que le corresponderá al empleador y al trabajador, se determinará aplicando los porcentajes establecidos en las normas generales que regulan los Sistemas de Pensiones, Riesgos Laborales y Subsidio Familiar.

(Decreto 2616 de 2013, art. 7)

Artículo 2.2.1.6.4.8. *Tablas*. De conformidad con lo señalado en los artículos precedentes, el valor semanal del pago se calcula como se ilustra a continuación:

1. Valor de cotización mínima semanal a cargo del empleador en cada sistema:

Pago mínimo semanal a cargo del empleador	**Valor mínimo semanal ($)**
1.1. Seguridad Social	**20.762**
Pensiones (12% del SMMLV/4)	17.685
Riesgos Laborales	3.077**
(Riesgo 1 = 0,522%* del SMMLV) **	Valor mensual
Valor variable según el riesgo de la actividad del empleador.	
1.2. Parafiscalidad	**5.895**

Cajas de Compensación (4% del SMMLV/4) 5.895

1.3. Total (A+B)

26.657

* En la tabla se especifica un ejemplo de empresa con actividad económica de riesgos laborales I.
** En riesgos laborales el valor a pagar será igual al valor mensual.

2. Valores mínimos a cargo del trabajador para el Sistema de Pensiones:

Pago mínimo semanal a cargo del trabajador	**Mínimo semanal ($)**
Pensiones (4% del SMMLV/4)	5.895
Total	**5.895**

PARÁGRAFO 1. Los valores señalados en las tablas contenidas en la presente sección son ilustrativos y calculados sobre el salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV) del año 2013, por lo tanto se ajustarán anualmente según el incremento oficial del salario mínimo mensual.

PARÁGRAFO 2. El porcentaje de cotización al Sistema General de Riesgos Laborales se aplicará de conformidad con la clasificación de actividades económicas establecidas en el Decreto 1607 de 2002 o la norma que lo modifique, adicione o sustituya.

(Decreto 2616 de 2013, art. 8)

Artículo 2.2.1.6.4.9. *Contabilización de las semanas en el sistema general de pensiones*. Para efectos de la contabilización de las semanas en el Sistema General de Pensiones, las administradoras reconocerán como una (1) semana el rango entre un (1) día y siete (7) días laborados, tomados para el cálculo del monto de la cotización. Si el empleador toma cuatro (4) días laborados para el cálculo, el sistema reconocerá una (1) semana; si toma ocho (8) días laborados, el sistema reconocerá dos (2) semanas y así sucesivamente.

(Decreto 2616 de 2013, art. 9)

Artículo 2.2.1.6.4.10. *Mecanismos de recaudo*. El mecanismo de recaudo en los Sistemas de Pensiones, Riesgos Laborales y Cajas de Compensación Familiar, será el de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA). El modelo operativo que se adopte para actualizar el sistema PILA a fin de cobijar a los trabajadores a que se refiere la presente sección, incorporará un esquema de reporte a los operadores de información y bancarios de carácter unificado o por grupos de trabajadores, que permita controlar los costos de operación.

(Decreto 2616 de 2013, art. 10)

Artículo 2.2.1.6.4.11. *Oportunidad para el pago de las cotizaciones*. La cotización a los Sistemas de Pensiones, Riesgos Laborales y Subsidio Familiar se realizará en los plazos establecidos en las normas generales que los rigen. El empleador realizará las

cotizaciones reportando el número de días que laboró el trabajador durante el mes correspondiente; para el Sistema de Riesgos Laborales la cotización será mensual.

(Decreto 2616 de 2013, art. 11)

Artículo 2.2.1.6.4.12. *Multiplicidad de empleadores*. Cuando un trabajador tenga simultáneamente más de un contrato de trabajo, cada empleador deberá efectuar de manera independiente las cotizaciones correspondientes a los diferentes Sistemas señalados en la presente sección, en los términos del régimen aplicable a cada uno de ellos.

(Decreto 2616 de 2013, art. 12)

Artículo 2.2.1.6.4.13. *Prohibición de multiafiliación*. En el evento en que el trabajador cuente con más de una relación laboral deberá informar a sus empleadores la administradora de pensiones seleccionada, con el fin de que estos últimos realicen su afiliación y cumplan sus obligaciones en una única administradora de pensiones.

(Decreto 2616 de 2013, art. 13)

Artículo 2.2.1.6.4.14. *Control a la evasión y la elusión.* El Gobierno Nacional deberá adoptar los controles que permitan detectar cuando un trabajador que tiene varios empleadores, perciba una remuneración superior a un (1) salario mínimo mensual legal vigente, así como cuando los empleadores utilicen este mecanismo para evadir las cotizaciones que les corresponden por sus trabajadores, a partir de sus ingresos reales. Para el efecto, la Unidad de Gestión de Pensiones y Parafiscales .UGPP., deberá ajustar sus procedimientos para realizar una apropiada fiscalización sobre estas cotizaciones.

(Decreto 2616 de 2013, art. 14)

Artículo 2.2.1.6.4.15. *Beneficios y servicios.* La cotización a los sistemas de que trata la presente sección, otorga derecho a los beneficios y servicios en los términos regulados en las respectivas leyes y normas reglamentarias.

(Decreto 2616 de 2013, art. 15)

Artículo 2.2.1.6.4.16. *Mínimo de derechos y garantías de los trabajadores a que hace referencia la presente sección*. Las normas sobre salarios, jornada de trabajo, prestaciones sociales, vacaciones y demás que les sean aplicables en virtud de lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, constituyen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores a tiempo parcial, por lo tanto no produce efecto alguno cualquier estipulación que pretenda afectar o desconocer tales derechos.

(Decreto 2616 de 2013, art. 16)

Artículo 2.2.1.6.4.17. *Medidas especiales*. El Ministerio del Trabajo, en coordinación con las correspondientes entidades del Gobierno, adoptará medidas para facilitar el acceso al trabajo a tiempo parcial, productivo y libremente elegido, que responda igualmente a las necesidades de los empleadores y de los trabajadores, siempre que se garantice la protección al mínimo de derechos a que se refiere la presente sección.

Estas medidas deberán comprender:

1. Revisión de las disposiciones de la legislación que puedan impedir o desalentar el recurso al trabajo a tiempo parcial o la aceptación de este tipo de trabajo;

2. Utilización del Servicio Público de Empleo en el marco de sus funciones de información o de colocación, para identificar y dar a conocer las oportunidades de trabajo a tiempo parcial;

3. Atención especial, en el marco de las políticas de empleo, a las necesidades y las preferencias de grupos específicos, tales como los desempleados, los trabajadores con responsabilidades familiares, los trabajadores de avanzada edad, los trabajadores en condiciones de discapacidad y los trabajadores que estén cursando estudios o prosigan su formación profesional.

Se deben incluir además, la realización de investigaciones y la difusión de información sobre el grado en que el trabajo a tiempo parcial, responde a los objetivos económicos y sociales de los empleadores y de los trabajadores.

(Decreto 2616 de 2013, art. 17)

Artículo 2.2.1.6.4.18. ***Traslado voluntario de las sumas cotizadas al sistema general de pensiones al mecanismo BEPS****.* Si la persona que ha realizado cotizaciones mínimas semanales al Sistema General de Pensiones en los términos de la presente sección, no logra cumplir los requisitos para obtener una pensión, si lo decide voluntariamente, los recursos por concepto de devolución de saldos o indemnización sustitutiva, según aplique, podrán ingresar al mecanismo de beneficios económicos periódicos BEPS con el fin de obtener la suma periódica, de conformidad con las normas que regulan dicho mecanismo.

Los recursos de la indemnización sustitutiva o la devolución de saldos se tendrán en cuenta para el cálculo del subsidio periódico, siempre que permanezcan por lo menos tres (3) años en el Servicio Social Complementario de los BEPS.

(Decreto 2616 de 2013, art. 18)

Artículo 2.2.1.6.4.19. ***Verificación de semanas cotizadas por parte del empleado y el empleador*****.** El sistema de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) deberá permitir que el empleado y el empleador puedan verificar y generar un reporte sobre las cotizaciones y semanas imputadas a cada uno de ellas.

(Decreto 2616 de 2013, art. 19)

SECCIÓN 5
VINCULACIÓN LABORAL DE LAS MADRES COMUNITARIAS CON LAS ENTIDADES ADMINISTRADORAS DEL PROGRAMA DE HOGARES COMUNITARIOS DE BIENESTAR

Artículo 2.2.1.6.5.1. ***Objeto y campo de aplicación.*** La presente sección reglamenta la vinculación laboral de las Madres Comunitarias con las entidades administradoras del Programa de Hogares Comunitarios de Bienestar.

(Decreto 289 de 2014, art. 1)

Artículo 2.2.1.6.5.2. ***Modalidad de vinculación.*** Las Madres Comunitarias serán vinculadas laboralmente mediante contrato de trabajo suscrito con las entidades administradoras del Programa de Hogares Comunitarios de Bienestar y contarán con todos los derechos y garantías consagradas en el Código Sustantivo de Trabajo, de acuerdo con la modalidad contractual y las normas que regulan el Sistema de Protección Social.

(Decreto 289 de 2014, art. 2)

Artículo 2.2.1.6.5.3. ***Calidad de las madres comunitarias.*** De conformidad con el artículo 36 de la Ley 1607 de 2012, las Madres Comunitarias no tendrán la calidad de servidoras públicas. Sus servicios se prestarán a las entidades administradoras del Programa de Hogares Comunitarios, las cuales tienen la condición de único empleador, sin que se pueda predicar solidaridad patronal con el ICBF.

(Decreto 289 de 2014, art. 3)

Artículo 2.2.1.6.5.4. ***Empleadores.*** Podrán ser empleadores de las madres comunitarias, las entidades administradoras del Programa de Hogares Comunitarios de Bienestar que hayan sido constituidas legalmente, con capacidad contractual, personería jurídica y que cumplan los lineamientos establecidos por el ICBF.

(Decreto 289 de 2014, art. 4)

Artículo 2.2.1.6.5.5. ***Garantía y control sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales y de protección social por parte de los empleadores.*** Las entidades administradoras del Programa de Hogares Comunitarios de Bienestar constituirán las garantías requeridas para el cumplimiento de las acreencias laborales a favor de las Madres Comunitarias, las cuales deberán mantener su vigencia en los términos legales, de conformidad con lo establecido en el Decreto 2923 de 1994.

PARÁGRAFO. En caso que las entidades administradoras del Programa de Hogares Comunitarios de Bienestar incumplan con sus obligaciones laborales o de seguridad social respecto de las Madres Comunitarias, el ICBF podrá dar por finalizado el respectivo contrato de aporte y hacer efectivas las pólizas, para garantizar las prestaciones laborales de las Madres Comunitarias.

(Decreto 289 de 2014, art. 5)

Artículo 2.2.1.6.5.6. ***Coordinación en actividades de promoción y prevención.*** Las Cajas de Compensación Familiar y las Administradoras de Riesgos Laborales coordinarán de manera directa o mediante apoyo de terceros especializados, la prestación articulada de servicios para asegurar mejores condiciones de trabajo, seguridad y salud en el trabajo y bienestar laboral.

Las Cajas de Compensación Familiar, conforme a los programas sociales que brindan en el marco legal que las rige, promocionarán servicios a favor de las Madres Comunitarias.

(Decreto 289 de 2014, art. 6)

Artículo 2.2.1.6.5.7. ***Calidad del servicio.*** El ICBF inspeccionará, vigilará y supervisará la gestión de las entidades administradoras del Programa de Hogares Comunitarios de Bienestar en sus diferentes formas de atención, con el fin de que se garantice la calidad en la prestación del servicio y el respeto por los derechos de los niños beneficiarios del

programa, atendiendo la naturaleza especial y esencial del servicio público de Bienestar Familiar.

PARÁGRAFO. Para los fines indicados en el presente artículo, la selección de las Madres Comunitarias estará a cargo de su respectivo empleador.

(Decreto 289 de 2014, art. 7)

Artículo 2.2.1.6.5.8. ***Apoyo al proceso de formalización.*** El Ministerio del Trabajo apoyará el proceso de formalización laboral de las madres comunitarias, prestando el acompañamiento requerido a las entidades administradoras del Programa de Hogares Comunitarios de Bienestar Familiar y promoviendo instrumentos pedagógicos y modelos que faciliten su vinculación laboral.

(Decreto 289 de 2014, art. 8)

TITULO 2
RELACIONES LABORALES COLECTIVAS

CAPÍTULO 1
SINDICATOS

Artículo 2.2.2.1.1. ***Comunicación de cambios en Juntas Directivas, Subdirectivas o Comités Seccionales.*** Los cambios totales o parciales en las juntas directivas, subdirectivas o comités seccionales de las organizaciones sindicales, deberán ser comunicados por escrito una vez realizada la asamblea de elección, por cualquier miembro de la junta entrante o saliente, al respectivo empleador y al inspector de trabajo de la correspondiente jurisdicción o, en su defecto, a la primera autoridad política del lugar, con indicación de los nombres identificación de cada uno de los directivos elegidos. El inspector o el alcalde, a su vez, pasarán igual comunicación inmediatamente al empleador o empleadores.

(Decreto 1194 de 1994, art. 1)

Artículo 2.2.2.1.2. ***Registro de cambios en Juntas Directivas, Subdirectivas o Comités Seccionales.*** Los cambios totales o parciales de las juntas directivas, subdirectivas o comités seccionales de las organizaciones sindicales, serán inscritos en el registro que para tales efectos lleve el Ministerio del Trabajo.

La solicitud de inscripción de las juntas directivas deberá ser presentada por escrito dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la asamblea de elección, por el presidente o secretario de la junta, entrante o saliente, acompañada de los siguientes documentos: parte pertinente del acta de elección, suscrita por el secretario general de la organización sindical o por quien haya actuado como secretario de la respectiva asamblea, listado debidamente firmado por los asistentes a la misma, y la nómina de los directivos con indicación de sus nombres y apellidos, documentos de identidad y cargos que les fueron asignados.

En el acta de elección de juntas directivas se hará constar el número total de afiliados a la organización sindical, igualmente, que la elección de los miembros de la junta directiva se realizó por votación secreta, en tarjeta electoral y con sujeción a las normas constitucionales legales y estatutarias pertinentes.

Una vez efectuada la elección, los miembros de la junta directiva electa harán la correspondiente designación de cargos. En todo caso, el cargo de fiscal corresponderá a la fracción mayoritaria de las minoritarias.

PARÁGRAFO. Se presume que la elección de juntas directivas sindicales, se efectuó con el lleno de las formalidades legales y que las personas designadas para ocupar cargos en ellas reúnen los requisitos exigidos en la Constitución Política, la ley o los estatutos del sindicato, federación o confederación.

(Decreto 1194 de 1994, art. 2)

Artículo 2.2.2.1.3. *Procedimiento para la inscripción de Juntas Directivas Sindicales.* La inscripción de las juntas directivas sindicales corresponde a los funcionarios que para el efecto designe el Ministerio del Trabajo.

El funcionario competente dispondrá de un término máximo e improrrogable de diez (10) días hábiles, contados a partir del día siguiente a la fecha de radicación de la solicitud en el Ministerio de Trabajo, para inscribir, formular objeciones o negar la inscripción.

En caso de que la solicitud de inscripción no reúna los requisitos de que trata el artículo anterior, el funcionario del conocimiento formulará mediante auto de trámite a los peticionarios, las objeciones a que haya lugar, a fin de que se efectúen las correcciones necesarias. Presentada la solicitud corregida, el funcionario dispondrá de un término máximo e improrrogable de diez (10) días hábiles, contados a partir del día siguiente a su radicación, para resolver sobre la misma.

PARAGRAFO. Se entenderá que se ha desistido de la solicitud de inscripción, si formuladas las objeciones, no se da respuesta en el término de dos (2) meses. En este evento, se archivará la petición sin perjuicio de que el interesado presente posteriormente otra solicitud.

(Decreto 1194 de 1994, art. 3)

Artículo 2.2.2.1.4. *Causales para negación de la inscripción.* Constituye causal para negar la inscripción de las juntas directivas de las organizaciones sindicales, el que la elección sea contraria a la Constitución Política, a la ley o a los estatutos, o que producido el auto de objeciones no se dé cumplimiento a lo que en él se dispone.

(Decreto 1194 de 1994, art. 4)

Artículo 2.2.2.1.5. *Improcedencia de impugnaciones durante el trámite.* Durante el trámite de inscripción de una junta directiva no procede ningún tipo de impugnación. La providencia mediante la cual se ordena o no la inscripción, debidamente motivada, deberá notificarse al representante legal de la organización sindical, a quienes hayan suscrito la respectiva solicitud, y al empleador o empleadores correspondientes. Contra la misma, proceden los recursos de ley, interpuestos en la forma prevista en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

(Decreto 1194 de 1994, art. 5)

Artículo 2.2.2.1.6. *Ausencia de pronunciamiento por parte del Ministerio.* Vencidos los términos de que trata el artículo 2.2.2.1.3. del presente Decreto, sin que el Ministerio del Trabajo se pronuncie sobre la solicitud, la junta directiva se entenderá inscrita en el registro

correspondiente, sin perjuicio de las sanciones en que incurra el funcionario responsable de la omisión. En este evento, el funcionario procederá a ordenar la inscripción y notificará a los jurídicamente interesados, advirtiéndoles que contra este acto proceden los recursos de ley, interpuestos en la forma prevista en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

(Decreto 1194 de 1994, art. 6)

Artículo 2.2.2.1.7. ***Anotación en el archivo sindical.*** Dentro de los tres (3) días siguientes a la ejecutoria de la providencia que decida la solicitud de inscripción de una junta directiva sindical, el funcionario del conocimiento remitirá copia de la misma a la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial - Grupo de Archivo Sindical en Bogotá o quien haga sus veces, para efectos de la anotación correspondiente.

(Decreto 1194 de 1994, art. 7)

Artículo 2.2.2.1.8. ***Subdirectivas y Comités Seccionales***. Todo sindicato podrá prever en sus estatutos la creación de subdirectivas seccionales, en aquellos municipios distintos al de su domicilio principal y en el que tenga un número no inferior a veinticinco (25) miembros. Igualmente se podrá prever la creación de comités seccionales en aquellos municipios distintos al del domicilio principal o el domicilio de la subdirectiva y en el que se tenga un número de afiliados no inferior a doce (12) miembros. No podrá haber más de una subdirectiva o comité por municipio.

(Decreto 1194 de 1994, art. 9)

Artículo 2.2.2.1.9. ***Protección en caso de presentación de pliego de peticiones.*** La protección a que se refiere el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, comprende a los trabajadores afiliados al sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, desde el momento de su presentación al empleador hasta que se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o del pacto, o quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso.

(Decreto 1373 de 1966, art. 10)

Artículo 2.2.2.1.10. ***Depósito del Pacto Colectivo.*** El pacto colectivo debe celebrarse por escrito y se extenderá en tantos ejemplares cuantas sean las partes y uno más que se depositará necesariamente en el Ministerio del Trabajo, a más tardar dentro de los quince días siguientes al de su firma. Sin el cumplimiento de estos requisitos el pacto colectivo no produce ningún efecto.

(Decreto 1469 de 1978, art. 59)

Artículo 2.2.2.1.11. ***Presentación de pliego de peticiones cuando hay Pacto Colectivo.*** En ningún caso la existencia de un pacto colectivo en una empresa impedirá al sindicato de sus trabajadores presentar pliego de peticiones y suscribir convención colectiva de trabajo. Tampoco la existencia del pacto colectivo podrá alterar la aplicación del principio según el cual a trabajo igual desempeñado en puesto jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

(Decreto 1469 de 1978, art. 61)

Artículo 2.2.2.1.12. ***De la convocatoria a la asamblea***. La asamblea para optar por huelga o tribunal de arbitramento de que trata el artículo 444 del Código Sustantivo del

---

Trabajo, modificado por el artículo 61 de la Ley 50 de 1990, será convocada por el sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de los trabajadores de la empresa.

Cuando el sindicato o sindicatos no reúnan más de la mitad de los trabajadores de la empresa, la decisión de optar por el tribunal de arbitramento se tomará por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa afiliados a éste o estos sindicatos.

Si en la empresa no existiere sindicato, la convocatoria la pueden hacer los delegados de los trabajadores a que se refiere el artículo 432 del Código Sustantivo del Trabajo.

(Decreto 2519 de 1993, art. 1; modificado por el Decreto 801 de 1998, art. 1)

Artículo 2.2.2.1.13. *Desarrollo de la asamblea*. Cumplidos los requisitos previstos en los artículos anteriores, el empleador deberá abstenerse de ejecutar actos tendientes a impedir o dificultar la celebración de la asamblea, y los trabajadores de afectar con ella el desarrollo de las actividades de la empresa.

(Decreto 2519 de 1993, art. 3)

Artículo 2.2.2.1.14. *De la asistencia del funcionario*. La asistencia del funcionario de trabajo a la asamblea tendrá como objeto exclusivo presenciar y comprobar la votación. El informe pertinente deberá rendirlo al inmediato superior dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes.

(Decreto 2519 de 1993, art. 4)

Artículo 2.2.2.1.15. *Del tribunal de arbitramento durante el desarrollo de la huelga*. Durante el desarrollo de la huelga, la mayoría de los trabajadores de la empresa o la asamblea general del sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores, podrán determinar, someter el diferendo a la decisión de un Tribunal de Arbitramento.

Para tal efecto deberán presentar al Ministerio del Trabajo, en el primer caso, la lista de los trabajadores que optaron por la decisión, con la firma y número de identificación de cada uno de ellos, la cual deberá ser cotejada con la nómina de la empresa; y, en el segundo evento, copia de la parte pertinente del acta suscrita por el presidente y el secretario del sindicato o sindicatos.

(Decreto 2519 de 1993, art. 6)

Artículo 2.2.2.1.16. *Definición*. El contrato sindical es el que celebran uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Es de naturaleza colectiva laboral, solemne, nominado y principal.

(Artículo modificado por el Decreto 036 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.2.1.17. *Afiliados vinculados para la ejecución del contrato.* La actividad de los trabajadores que se vinculan a una empresa como afiliados de un sindicato a través de un contrato sindical para prestar servicios o realizar obras se regirá por lo dispuesto en los artículos 373, 482, 483 y 484 del Código Sustantivo del Trabajo, por el presente Decreto, y por lo dispuesto en el contrato sindical y su respectivo reglamento.

(Artículo modificado por el Decreto 036 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.2.1.18. *Adecuación a la ley.* El sindicato que suscribe un contrato sindical para prestar servicios o ejecutar obras, lo hará en el marco del cumplimiento de la Constitución Nacional, la Ley y el Decreto Reglamentario Único del Sector Trabajo. De no cumplir con las obligaciones legales, las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo impondrán las sanciones previstas en las normas aplicables.

(Artículo modificado por el Decreto 036 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.2.1.19. *Autorización para la celebración del contrato sindical.* La celebración de un contrato sindical por parte de un sindicato será autorizada mediante decisión previa de sus afiliados en asamblea general.

(Artículo modificado por el Decreto 036 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.2.1.20. *Responsabilidad del sindicato.* El sindicato de trabajadores que haya suscrito un contrato sindical responde por las obligaciones directas que surjan del mismo y por el cumplimiento de las que se estipulen a favor de los afiliados vinculados para su ejecución.

(Artículo modificado por el Decreto 036 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.2.1.21. *Existencia previa y afiliados del sindicato*. Para la celebración de un contrato sindical debe acreditarse:

- La existencia previa del sindicato con al menos seis meses de constitución antes de la firma del contrato sindical.
- La afiliación de trabajadores vinculados a la empresa con la cual se celebra el contrato sindical.
- La aprobación en asamblea de afiliados de la suscripción del contrato sindical.
- La estructura y capacidad administrativa y financiera para prestar los servicios, ejecutar las obras contratadas y cumplir con las obligaciones legales.

(Artículo modificado por el Decreto 036 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.2.1.22*. Acciones y representación.* El sindicato de trabajadores que haya suscrito un contrato sindical tiene personería para ejercer tanto los derechos y acciones que le correspondan directamente, como la representación de los afiliados vinculados para su ejecución.

(Artículo modificado por el Decreto 036 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.2.1.23. *Garantías de cumplimiento.* Para garantizar las obligaciones directas, las que surjan del contrato sindical, el cumplimiento de las obligaciones legales y las que se estipulen para amparar a los afiliados vinculados para su ejecución, cada una de las partes contratantes debe constituir caución suficiente que constará en el contrato. Si no se constituyere, se entiende que el patrimonio de cada contratante responde por las respectivas obligaciones.

(Artículo modificado por el Decreto 036 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.2.1.24. *Obligaciones de los contratantes*. Son obligaciones de los contratantes:

Por la empresa que suscribe el contrato sindical

- Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad.

- Guardar absoluto respeto a la dignidad y los derechos de los afiliados vinculados para la ejecución del contrato sindical.
- Cumplir el reglamento, mantener el orden y el respeto a las leyes.

Por la organización sindical que suscribe el contrato sindical

- Poner a disposición de los trabajadores vinculados para la ejecución del contrato sindical, los instrumentos adecuados y demás materiales para la realización de las labores, además de los elementos dispuestos en el sistema de seguridad y salud en el trabajo.
- Pagar todas las obligaciones legales y las pactadas con los afiliados vinculados para la ejecución del contrato sindical, realizar las deducciones legales y pagar los gastos de transporte, si para prestar el servicio fuese necesario el cambio de residencia.
- Cumplir con la obligaciones legales en el sistema integral de seguridad social y efectuar las deducciones correspondientes, así como las demás autorizadas por la asamblea de afiliados.
- Expedir certificaciones sobre tiempo de servicio, índole de la labor, retribuciones y de ser el caso, la práctica de examen médico de retiro.

(Artículo adicionado por el Decreto 036 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.2.1.25. ***De la suscripción del contrato sindical.*** El contrato sindical será suscrito por los representantes legales del sindicato y de la empresa de acuerdo con lo establecido en la Ley y en sus estatutos.

(Artículo adicionado por el Decreto 036 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.2.1.26. ***Requisitos del contrato sindical.*** El contrato sindical deberá constar por escrito y contendrá como mínimo:

- La fecha de constitución del sindicato.
- El número de acta y fecha de la asamblea de afiliados que autorizó la celebración del contrato.
- Las cláusulas relativas al objeto, condiciones para la ejecución y las obligaciones de cada uno de los contratantes.
- El valor total de la prestación del servicio o de la ejecución de la obra.
- La cuantía de la caución que los contratantes deben constituir para asegurar el cumplimiento de las obligaciones pactadas.
- Las auditorías que consideren necesarias para verificar el cumplimiento de las obligaciones recíprocas.
- Los procesos y procedimientos técnicos para la ejecución del contrato.

(Artículo adicionado por el Decreto 036 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.2.1.27. ***Asamblea anual.*** El sindicato que celebra un contrato sindical deberá realizar al menos una vez al año una asamblea con los afiliados vinculados para la ejecución del contrato sindical donde se les informe como mínimo los siguientes asuntos:

- Informe de gestión administrativa social, contable y financiera.
- Informe de los aportes a la seguridad social integral de los afiliados.
- Total de obligaciones legales, compensaciones y beneficios reconocidos a los afiliados.
- Propuesta de distribución de excedentes si los hubiere.
- Proyección del siguiente ejercicio fiscal del correspondiente contrato sindical.

(Artículo adicionado por el Decreto 036 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.2.1.28. *Reglamento del contrato sindical.* El sindicato de trabajadores que suscribe un contrato sindical debe elaborar un reglamento por cada contrato sindical y someterlo a la aprobación de la asamblea general que autoriza la celebración del mismo, el cual contendrá como mínimo la siguiente regulación:

1. Tiempo mínimo de afiliación al sindicato para participar en la ejecución de un contrato sindical.
2. Procedimiento para el nombramiento del coordinador o coordinadores en el desarrollo del contrato sindical.
3. Procedimiento para seleccionar a los afiliados que van a participar en la ejecución del contrato sindical.
4. Causales y procedimiento de retiro y remplazo de afiliados que participan en la ejecución del contrato sindical.
5. Mecanismos alternativos de solución de conflictos entre los afiliados y el sindicato teniendo en cuenta la garantía de los derechos fundamentales al debido proceso y el derecho a la defensa.
6. Porcentaje de los excedentes del valor del contrato sindical que se destinará a educación, capacitación, vivienda, recreación y deporte para los afiliados.
7. La forma como el sindicato realizará todas las gestiones relacionadas con el sistema de seguridad social integral de los afiliados.
8. Los demás derechos y obligaciones que se establezcan para los afiliados contratados para la ejecución del contrato.

(Artículo adicionado por el Decreto 036 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.2.1.29. *Contabilidad del contrato sindical.* El sindicato firmante de un contrato sindical deberá establecer en su contabilidad general una subcuenta para cada uno de los contratos sindicales suscritos, de manera que se puedan constatar claramente los movimientos propios de cada contrato.

(Artículo adicionado por el Decreto 036 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.2.1.30. *Depósito del contrato sindical.* Uno de los ejemplares del contrato sindical con su correspondiente reglamento debe depositarse a más tardar quince (15) días después de su firma, ante la respectiva Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo en donde este se suscriba o se vaya a ejecutar. La dependencia respectiva expedirá las constancias de depósito del contrato sindical que se requieran.

(Artículo adicionado por el Decreto 036 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.2.1.31. *Solución de controversias*. Las controversias que se originen entre las partes contratantes en virtud del contrato sindical podrán ser resueltas por arbitramento voluntario u otros mecanismos alternativos, si así lo acuerdan las partes, o en su defecto por la jurisdicción laboral y de la seguridad social.

(Artículo adicionado por el Decreto 036 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.2.1.32. *Disolución del sindicato o de la empresa contratante.* De presentarse la disolución del sindicato, las personas que hayan sido contratadas para la ejecución del contrato sindical, continuarán prestando sus servicios o ejecutando las obras en las condiciones estipuladas, mientras dure la vigencia del contrato sindical. Las obligaciones pendientes para con los afiliados al sindicato suscriptor del contrato sindical, serán consideradas créditos privilegiados de la primera clase a la que hace referencia el artículo 2495 del Código Civil. La caución que haya prestado el sindicato disuelto subsistirá por un

periodo igual a la ejecución del contrato sindical y tres años más, para garantizar las obligaciones de los respectivos trabajadores.

En caso de disolución y liquidación de la empresa que hace parte del contrato sindical, las obligaciones pendientes para con el sindicato firmante y las de los afiliados vinculados para la ejecución del contrato sindical, serán consideradas créditos privilegiados de la primera clase a que hace referencia el artículo 2495 del Código Civil. La caución que haya prestado la empresa subsistirá hasta la terminación del contrato sindical y tres años más, para garantizar las obligaciones con los afiliados vinculados para la ejecución del contrato sindical.

(Artículo adicionado por el Decreto 036 de 2016, art. 1)

CAPÍTULO 2
PROHIBICIONES Y SANCIONES

Artículo 2.2.2.2.1. *Suspensión del trabajo.* Cuando la disminución en el ritmo de ejecución de trabajo se produzca por un grupo de trabajadores no sindicalizados, el empleador podrá disponer la suspensión pertinente, según lo previsto en el artículo 112 del Código Sustantivo del Trabajo, previa comprobación sumaria del Ministerio de Trabajo, y agotados los trámites siguientes:

1. Haber requerido colectivamente a los trabajadores aludidos por dos veces, cuando menos, mediante entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a dos días, y utilizando en lugares visibles de la empresa carteles legibles relacionados con dicho requerimiento;

2. Si producidos los anteriores requerimientos subsiste el deficiente rendimiento laboral, el empleador presentará a los trabajadores un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas a efecto de que los trabajadores puedan presentar sus descargos por escrito dentro de los dos días siguientes.

3. Si el empleador no quedare conforme con las justificaciones de los trabajadores, así se los hará saber por escrito dentro de los dos días siguientes.

PARAGRAFO. Para que la disminución en el ritmo de ejecución del trabajo pueda producir las sanciones anotadas en el presente artículo, su causa debe ser la acción intencional de los trabajadores. Si fuere generada por fuerza mayor o caso fortuito no tendrán aplicación las disposiciones contenidas en el presente artículo.

(Decreto 2486 de 1973, art. 2)

Artículo 2.2.2.2.2 *Vínculo sindical*. La terminación del contrato de trabajo no extingue, por ese solo hecho, el vínculo sindical del trabajador.

(Decreto 1469 de 1978, art. 4)

Artículo 2.2.2.2.3. *Limitación a suscripción de pactos colectivos.* Las empresas que hubieren firmado o que firmen convenciones colectivas de trabajo con sindicatos cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de trabajadores de cada una de ellas, no podrán suscribir pactos colectivos.

(Decreto 1469 de 1978, art. 46)

CAPÍTULO 3
CUOTAS SINDICALES

Artículo 2.2.2.3.1. ***Recaudo de las cuotas sindicales.*** Con el fin de garantizar que las organizaciones sindicales puedan recaudar oportunamente las cuotas fijadas por la ley y los estatutos sindicales para su funcionamiento, el empleador tiene la obligación de:

1. Efectuar sin excepción la deducción sobre los salarios de la cuota o cuotas sindicales y ponerlas a disposición del sindicato o sindicatos, cuando los trabajadores o empleados se encuentren afiliados a uno o varios sindicatos.

2. Retener y entregar directamente a las organizaciones de segundo y tercer grado, las cuotas federales y confederales que el sindicato afiliado esté obligado a pagar en los términos del numeral 3 del artículo 400 del Código Sustantivo del Trabajo y de las normas contenidas en este capítulo.

3. Retener y entregar a la organización sindical las sumas que los trabajadores no sindicalizados deben pagar a estas por beneficio de la convención colectiva en los términos del artículo 68 de la Ley 50 de 1990, salvo que exista renuncia expresa a los beneficios del acuerdo.

4. Retener y entregar a la organización sindical las sumas que los empleados públicos no sindicalizados autoricen descontar voluntariamente y por escrito para el sindicato, por reciprocidad y compensación, en razón de los beneficios recibidos con ocasión del Acuerdo Colectivo obtenido por el respectivo sindicato, para lo cual se habilitarán los respectivos códigos de nómina.

(Decreto 2264 de 2013, art. 1)

Artículo 2.2.2.3.2 ***Prueba de la calidad de afiliado a un sindicato***. La certificación de la Tesorería del sindicato sobre la deducción del valor de la cuota o las cuotas, de los miembros de la respectiva organización sindical, constituye prueba frente al empleador y la Autoridad Administrativa Laboral de la calidad de afiliado a uno o a varios sindicatos.

(Decreto 2264 de 2013, art. 2)

Artículo 2.2.2.3.3 ***Prueba de la calidad de afiliado a Federación o Confederación*****.** La certificación de la Tesorería de la Federación, Confederación o Central Sindical sobre la deducción del valor de la cuota o las cuotas federales o confederales que los sindicatos están obligados a pagar a aquellas, servirá de prueba frente a la Autoridad Administrativa Laboral y al empleador de la calidad de afiliado que ostenta el sindicato a la respectiva Federación o Confederación.

(Decreto 2264 de 2013, art. 3)

Artículo 2.2.2.3.4 ***Coincidencia de las certificaciones***. Las certificaciones a que aluden los artículos anteriores deben ser coincidentes con las de los bancos o cajas de ahorros en los cuales deben estar los fondos de las organizaciones sindicales por disposición del artículo 396 del CST.

(Decreto 2264 de 2013, art. 4)

Artículo 2.2.2.3.5 *Ámbito de aplicación*. Las normas contenidas en el presente capítulo, se aplican a las organizaciones sindicales de trabajadores particulares, oficiales, de empleados públicos y mixtas y sus disposiciones respetan la autonomía sindical y los acuerdos colectivos ya pactados.

(Decreto 2264 de 2013, art. 5)

CAPÍTULO 4
SINDICATOS DE EMPLEADOS PÚBLICOS

Artículo 2.2.2.4.1. *Campo de aplicación*. El presente capítulo se aplicará a los empleados públicos de todas las entidades y organismos del sector público, con excepción de:

1. Los empleados públicos que desempeñen empleos de alto nivel político, jerárquico o directivo, cuyas funciones comporten atribuciones de gobierno, representación, autoridad o de conducción institucional, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas públicas;

2. Los trabajadores oficiales;

3. Los servidores de elección popular o los directivos elegidos por el Congreso o corporaciones territoriales, y,

4. El personal uniformado de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional.

(Decreto 160 de 2014, art. 2)

Artículo 2.2.2.4.2. *Reglas de aplicación del presente capítulo.* Son reglas de aplicación de este capítulo, las siguientes:

1. El respeto de la competencia constitucional y legal atribuida a las entidades y autoridades públicas: la negociación debe respetar las competencias exclusivas que la Constitución Política y la ley atribuyen a las entidades y autoridades públicas.

2. El respeto al presupuesto público o principio de previsión y provisión presupuestal en la ley, ordenanza o acuerdo para la suscripción del o los acuerdos colectivos con incidencia económica presupuestal, teniendo en cuenta el marco de gasto de mediano plazo, la política macroeconómica del Estado y su sostenibilidad y estabilidad fiscal.

3. Una sola mesa de negociación y un solo acuerdo colectivo por entidad o autoridad pública.

(Decreto 160 de 2014, art. 3)

Artículo 2.2.2.4.3. *Definiciones*. Para los efectos de la aplicación del presente capítulo se entenderá como:

1. Empleado público: Persona con vínculo laboral legal y reglamentario a la que se le aplica este capítulo.

2. Condiciones de empleo: Son los aspectos propios de la relación laboral de los empleados públicos.

3. Autoridades públicas competentes: Son las investidas por la Constitución Política y la ley de atribuciones en materia de fijación de condiciones de empleo.

4. Organizaciones sindicales de empleados públicos: Son las representativas de los empleados públicos.

5. Negociación: Es el proceso de negociación entre los representantes de las organizaciones sindicales de empleados públicos de una parte y, de otra, la entidad empleadora y la autoridad competente, para fijar las condiciones de empleo y regular las relaciones de esta naturaleza entre la administración pública y sus organizaciones sindicales, susceptibles de negociación y concertación de conformidad con lo señalado en el presente capítulo.

(Decreto 160 de 2014, art. 4)

Artículo 2.2.2.4.4. *Materias de negociación*. Son materias de negociación:

1. Las condiciones de empleo, y

2. Las relaciones entre las entidades y autoridades públicas competentes y las organizaciones sindicales de empleados públicos para la concertación de las condiciones de empleo.

PARÁGRAFO 1. No son objeto de negociación y están excluidas, las siguientes materias:

1. La estructura del Estado y la estructura orgánica y la interna de sus entidades y organismos.

2. Las competencias de dirección, administración y fiscalización del Estado.

3. El mérito como esencia y fundamento de las carreras especiales y de la carrera administrativa general y sistemas específicos.

4. La atribución disciplinaria de las autoridades públicas.

5. La potestad subordinante de la autoridad pública en la relación legal y reglamentaria.

PARÁGRAFO 2. En materia salarial podrá haber negociación y concertación, consultando las posibilidades fiscales y presupuestales. Sin perjuicio de lo anterior, en el nivel territorial, se respetarán los límites que fije el Gobierno nacional. En materia prestacional las entidades no tienen facultad de negociar y concertar, toda vez que por mandato constitucional y legal la única autoridad competente para regular la materia es el Presidente de la República.

(Decreto 160 de 2014, art. 5)

Artículo 2.2.2.4.5. *Partes en la negociación.* Pueden ser partes en la negociación:

1. Una o varias entidades y autoridades públicas competentes, según la distribución constitucional y legal y,

---

2. Una o varias organizaciones sindicales de empleados públicos.

(Decreto 160 de 2014, art. 6)

Artículo 2.2.2.4.6. ***Ámbito de la negociación.*** Constituyen ámbitos de la negociación:

1. El general o de contenido común, con efectos para todos los empleados públicos o para parte de ellos, por región, departamento, distrito o municipio.

2. El singular o de contenido particular por entidad o por distrito, departamento o municipio.

PARÁGRAFO. En el ámbito general o de contenido común, la negociación se realizará con representantes de las Confederaciones y federaciones sindicales de empleados públicos y los representantes de los Ministerios del Trabajo y de Hacienda y Crédito Público, de Planeación Nacional y del Departamento Administrativo de la Función Pública y por las demás autoridades competentes en las materias objeto de negociación. En el ámbito singular o de contenido particular, la participación de las anteriores instancias será facultativa.

(Decreto 160 de 2014, art. 7)

Artículo 2.2.2.4.7. ***Condiciones y requisitos para la comparecencia sindical a la negociación.*** Para la comparecencia sindical a la negociación se deben cumplir las siguientes condiciones y requisitos:

1. Dentro de la autonomía sindical, en caso de pluralidad de organizaciones sindicales de empleados públicos, estas deberán realizar previamente actividades de coordinación para la integración de solicitudes, con el fin de concurrir en unidad de pliego y en unidad de integración de las comisiones negociadoras y asesoras.

2. Los negociadores deben ser elegidos en Asamblea Estatutaria.

3. El pliego de solicitudes debe adoptarse en asamblea y presentarse dentro de los dos meses siguientes a la realización de la misma.

4. El escrito sindical por el cual se presenta y anexa el pliego a las entidades y autoridades públicas competentes, deberá ir con copia al Ministerio del Trabajo e indicar la fecha de la asamblea sindical y los nombres de los negociadores designados.

(Decreto 160 de 2014, art. 8)

Artículo 2.2.2.4.8. ***Grado de representatividad sindical y conformación de la comisión negociadora.*** El grado de representatividad sindical y la conformación de la comisión negociadora, se efectuará, así:

1. En caso de que concurran a la negociación varias organizaciones sindicales de empleados públicos, estas en ejercicio de su autonomía sindical determinarán el número de integrantes de la comisión negociadora y su distribución entre los distintos sindicatos. En el evento en que no haya acuerdo para la distribución de los representantes ante la mesa de negociación, esta debe ser objetiva y proporcional al número de afiliados con derecho y pago de su cuota sindical depositada en banco, conforme a los artículos 393 y 396 del Código Sustantivo del Trabajo y según certificación del tesorero y secretario.

2. El número de integrantes de la comisión negociadora sindical debe ser razonablemente proporcional al ámbito de la negociación.

(Decreto 160 de 2014, art. 9)

Artículo 2.2.2.4.9. ***Reglas de la negociación.*** Las partes adelantarán la negociación bajo las siguientes reglas:

1. Iniciar y adelantar la negociación en los términos del presente capítulo.

2. Autonomía para determinar el número de negociadores y asesores, aplicando el principio de la razonable proporcionalidad, según el ámbito de la negociación y el número de afiliados.

3. Designar los negociadores, quienes se presumen investidos de la representatividad suficiente para negociar y acordar sin perjuicio del marco de las competencias atribuidas en la Constitución y la ley.

4. Concurrir a las reuniones de negociación buscando alternativas para la solución del pliego.

5. Suministrar la información necesaria sobre los asuntos objeto de negociación, salvo reserva legal.

6. Otorgar a los negociadores principales o en ausencia de estos a los suplentes, las garantías necesarias para la negociación.

7. Respetar y permitir el ejercicio del derecho de asesoría y de participación en el proceso de negociación.

(Decreto 160 de 2014, art. 10)

Artículo 2.2.2.4.10. ***Términos y etapas de la negociación.*** La negociación del pliego se desarrollará bajo los siguientes términos y etapas:

1. Los pliegos se deberán presentar dentro del primer bimestre del año.

2. La entidad y autoridad pública competente a quien se le haya presentado pliego, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al último día del primer bimestre, con copia al Ministerio del Trabajo, informará por escrito los nombres de sus negociadores y asesores, y el sitio y hora para instalar e iniciar la negociación.

3. La negociación se instalará formalmente e iniciarán los términos para la misma, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la designación de los negociadores.

4. La negociación se desarrollará durante un período inicial de veinte (20) días hábiles, prorrogables, de mutuo acuerdo, hasta por otros veinte (20) días hábiles.

5. Si vencido el término inicial para la negociación y su prórroga no hubiere acuerdo o este solo fuere parcial, las partes dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, podrán convenir en acudir a un mediador designado por ellas. El Ministerio del Trabajo reglamentará la designación del mediador cuando no haya acuerdo sobre su nombre.

6. Cuando no haya acuerdo en el nombre del mediador las partes podrán solicitar la intervención del Ministerio del Trabajo para efectos de actuar como mediador.

7. El mediador, dentro los cinco (5) días hábiles siguientes a su designación, se reunirá con las partes, escuchará sus puntos de vista y posibles soluciones, y coordinará nueva audiencia para dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, en la que el mediador les propondrá en forma escrita, fórmulas justificadas de avenimiento que consulten la equidad, el orden jurídico y el criterio constitucional de la sostenibilidad fiscal.

8. Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, las partes podrán no acoger o acoger integral o parcialmente las fórmulas de mediación para convenir el acuerdo colectivo.

9. Si persistieren diferencias, deberá realizarse audiencia dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, con participación del mediador y de las partes, en la que la fórmula o fórmulas de insistencia por el mediador, orientarán a las partes para ser utilizadas por ellas en la solución y acuerdo colectivo, respetando la competencia constitucional y legal de las entidades y autoridades públicas.

10. Cumplidos los términos anteriormente señalados para la etapa de la negociación y para adelantar la mediación, se dará cierre a la misma y se levantarán las actas respectivas.

(Decreto 160 de 2014, art. 11)

Artículo 2.2.2.4.11. *Actas*. Durante el procedimiento de negociación deberá suscribirse las siguientes actas:

1. El acta de instalación e iniciación de la negociación, en la que conste: Las partes, los nombres de las respectivas comisiones negociadoras y sus asesores, la fecha de inicio y de terminación de la etapa de arreglo directo, el sitio, los días en que se adelantará la negociación, y el horario de negociación.

2. El acta o actas en las que se consignen los acuerdos parciales y su forma de cumplimiento.

3. El acta de finalización de la primera etapa, sin prorroga o con prorroga, en la que se deben precisar los puntos del pliego sindical en los que hubo acuerdo y en los que no hay acuerdo, con una exposición sintética y precisa de los fundamentos de cada una de las partes.

4. Las actas en las que se acuerda acudir a la mediación y de designación del mediador, o de acudir al Ministerio del Trabajo.

5. El acta o actas de la audiencia o audiencias de mediación.

(Decreto 160 de 2014, art. 12)

Artículo 2.2.2.4.12. *Acuerdo colectivo.* El acuerdo colectivo contendrá lo siguiente:

1. Lugar y fecha.

2. Las partes y sus representantes.

3. El texto de lo acordado.

---

4. El ámbito de su aplicación, según lo previsto en el artículo 2.2.2.4.6. del presente Decreto.

5. El período de vigencia.

6. La forma, medios y tiempos para su implementación, y

7. La integración y funcionamiento del comité de seguimiento para el cumplimiento e implementación del acuerdo colectivo.

PARÁGRAFO. Una vez suscrito el acuerdo colectivo será depositado en el Ministerio del Trabajo dentro de los diez (10) días siguientes a su celebración.

Una vez firmado el acuerdo colectivo no se podrán formular nuevas solicitudes durante la vigencia del mismo.

(Decreto 160 de 2014, art. 13)

Artículo 2.2.2.4.13. ***Cumplimiento e implementación del acuerdo colectivo.*** La autoridad pública competente, dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes a la suscripción del acta final, y con base en esta, expedirá los actos administrativos a que haya lugar, respetando las competencias constitucionales y legales.

PARÁGRAFO. Para la suscripción del acuerdo colectivo de aplicación nacional, de manera obligatoria, los representantes del Gobierno en la mesa de negociación deberán consultar y obtener la autorización previa del Gobierno nacional.

(Decreto 160 de 2014, art. 14)

Artículo 2.2.2.4.14. ***Garantías durante la negociación.*** En los términos del artículo 39 de la Constitución Política, la Ley 584 del 2000 y del libro 2, título 2, capítulo 5 del presente Decreto, los empleados públicos a quienes se les aplica el presente capítulo, durante el término de la negociación, gozan de las garantías de fuero sindical y permiso sindical, de conformidad con las disposiciones legales vigentes sobre la materia.

(Decreto 160 de 2014, art. 15)

Artículo 2.2.2.4.15. ***Capacitación.*** Los organismos y entidades públicas que están dentro del campo de aplicación del presente capítulo, deberán incluir dentro de los Planes Institucionales de Capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva.

(Decreto 160 de 2014, art. 16)

CAPÍTULO 5
PERMISOS SINDICALES

Artículo 2.2.2.5.1. ***Permisos sindicales para los representantes sindicales de los servidores públicos.*** Los representantes sindicales de los servidores públicos tienen derecho a que las entidades públicas de todas las Ramas del Estado, sus Órganos Autónomos y sus Organismos de Control, la Organización Electoral, las Universidades Públicas, las entidades descentralizadas y demás entidades y dependencias públicas del

orden Nacional, Departamental, Distrital y Municipal, les concedan los permisos sindicales remunerados necesarios para el cumplimiento de su gestión.

(Decreto 2813 de 2000, art. 1)

Artículo 2.2.2.5.2. *Beneficiarios de los permisos sindicales.* Las organizaciones sindicales de servidores públicos son titulares de la garantía del permiso sindical, del cual podrán gozar los integrantes de los comités ejecutivos, directivas y subdirectivas de confederaciones y federaciones, juntas directivas, subdirectivas y comités seccionales de los sindicatos, comisiones legales o estatutarias de reclamos, y los delegados para las asambleas sindicales y la negociación colectiva.

(Decreto 2813 de 2000, art. 2)

Artículo 2.2.2.5.3. *Reconocimiento de los permisos sindicales.* Corresponde al nominador o al funcionario que este delegue para tal efecto, reconocer mediante acto administrativo los permisos sindicales a que se refiere el presente capítulo, previa solicitud de las organizaciones sindicales de primero, segundo o tercer grado, en la que se precisen, entre otros, los permisos necesarios para el cumplimiento de su gestión, el nombre de los representantes, su finalidad, duración periódica y su distribución.

Constituye una obligación de las entidades públicas de que trata el artículo 2.2.2.5.1. de este Decreto, en el marco de la Constitución Política Nacional, atender oportunamente las solicitudes que sobre permisos sindicales eleven las organizaciones sindicales de los servidores públicos.

PARÁGRAFO. Los permisos sindicales que se hayan concedido a los representantes sindicales de los servidores públicos continuarán vigentes, sin que ello impida que su otorgamiento pueda ser concertado con las respectivas entidades públicas.

(Decreto 2813 de 2000, art. 3)

Artículo 2.2.2.5.4. *Efectos de los permisos sindicales.* Durante el período de permiso sindical, el empleado público mantendrá los derechos salariales y prestacionales, así como los derivados de la carrera en cuyo registro se encuentre inscrito.

(Decreto 2813 de 2000, art. 4)

CAPÍTULO 6
FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

Artículo 2.2.2.6.1. *Número mínimo para la constitución o subsistencia de las federaciones de trabajadores.* Toda federación local o regional de trabajadores necesita para constituirse o subsistir, un número no inferior a diez sindicatos, y toda federación nacional, profesional o industrial, no menos de veinte sindicatos.

(Decreto 1469 de 1978, art. 27)

Artículo 2.2.2.6.2. *Requisitos para la constitución de las federaciones de trabajadores* Las confederaciones requerirán para su constitución por lo menos diez federaciones.

PARÁGRAFO. Las federaciones y confederaciones legalmente constituidas con anterioridad al 19 de julio de 1978 continuarán subsistiendo, aunque no cuenten con el mínimo aquí prescrito.

(Decreto 1469 de 1978, art. 28)

Artículo 2.2.2.6.3. *Prohibiciones de las confederaciones.* Ninguna confederación podrá admitir a federaciones, sindicatos, subdirectivas, seccionales o comités de sindicatos que se encuentren afiliados a otra confederación de la misma índole. Ninguna federación podrá admitir a sindicatos, subdirectivas, seccionales o comités de sindicatos que se encuentren afiliados a otra federación de la misma naturaleza.

PARAGRAFO. Las subdirectivas, seccionales o comités de sindicatos no podrán afiliarse a una confederación o federación, aisladamente de lo que disponga la junta directiva o asamblea general de la respectiva organización, según sus estatutos.

(Decreto 1469 de 1978, art. 29)

Artículo 2.2.2.6.4. *Asesorías de las organizaciones sindicales.* Toda organización sindical de segundo o tercer grado puede asesorar a sus organizaciones afiliadas ante los respectivos empleadores en la tramitación de los conflictos individuales o colectivos. También podrán ejercer el derecho de asesoría ante los funcionarios del Ministerio del Trabajo , ante las demás autoridades o ante terceros, respecto de cualquiera reclamación.

(Decreto 1469 de 1978, art. 30)

Artículo 2.2.2.6.5. *Requisitos para acceder a las asesorías de las organizaciones sindicales.* Para los efectos del artículo anterior, quien pretende actuar así ante el Ministerio del Trabajo deberá acreditar ante el funcionario del conocimiento que la organización sindical que representa goza de personería jurídica vigente y que las personas en cuestión se encuentra inscrita como miembros de la junta directiva de la respectiva federación o confederación, mediante constancia expedida por el secretario general de la una o de la otra.

(Decreto 1469 de 1978, art. 31)

CAPÍTULO 7
CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Artículo 2.2.2.7.1. *Coexistencia de sindicatos.* Cuando en una misma empresa existan varios sindicatos, estos, en ejercicio del principio de la autonomía sindical, podrán decidir, comparecer a la negociación colectiva con un solo pliego de peticiones, e integrar conjuntamente la comisión negociadora sindical.

Si no hubiere acuerdo, la comisión negociadora sindical se entenderá integrada en forma objetivamente proporcional al número de sus afiliados y los diversos pliegos se negociarán en una sola mesa de negociación para la solución del conflicto, estando todos los sindicatos representados en el procedimiento de negociación y en la suscripción de la convención colectiva.

Los sindicatos con menor grado de representatividad proporcional al número de sus afiliados, tendrán representación y formarán parte de la comisión negociadora.

PARÁGRAFO 1. La prueba de la calidad de afiliado a uno o a varios sindicatos, se determinará aplicando las reglas contenidas en el Libro 2, Título 2, Capítulo 3 del presente Decreto.

PARÁGRAFO 2. En las convenciones colectivas de trabajo y en los laudos arbitrales, deberán articularse en forma progresiva, las fechas de vigencia, con el objeto de hacer efectiva en el tiempo, la unidad de negociación, unidad de pliego o pliegos y de convención o laudo.

(Decreto 89 de 2014, art. 1)

CAPÍTULO 8
FUERO SINDICAL

Artículo 2.2.2.8.1. *Permiso para despedir trabajadores con fuero sindical*. Dispuesta la supresión de cargos de la entidad en liquidación conforme lo prevé el artículo 8o del Decreto-ley 254 de 2000, el liquidador procederá a solicitar permiso al juez laboral, para retirar a los servidores amparados por fuero sindical.

El término de prescripción de la respectiva acción empezará a correr a partir del día siguiente al de la publicación del acto que ordena la supresión del cargo.

(Decreto 2160 de 2004, art. 1)

CAPÍTULO 9
CONVOCATORIA E INTEGRACIÓN DE TRIBUNALES DE ARBITRAMENTO PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES

(*Capítulo adicionado por el Decreto 017 de 2016*)

Artículo 2.2.2.9.1. *Procedimiento de convocatoria e integración de tribunales de arbitramento.* El presente capítulo establece el procedimiento para la convocatoria e integración de Tribunales de Arbitramento que diriman los conflictos colectivos laborales.

(*Artículo adicionado por el Decreto 017 de 2016, art. 1*)

Artículo 2.2.2.9.2. S*olicitud de convocatoria del tribunal de arbitramento*. El escrito de solicitud de convocatoria de tribunal de arbitramento contendrá en copia simple, dependiendo la parte solicitante, los siguientes documentos:

Documentos anexos a la solicitud de la organización sindical, u organizaciones sindicales

1. El acta de inicio de la etapa de arreglo directo firmada por las partes.

2. El acta final suscrita por las partes, o la versión propia, con la expresión del estado en que queda la negociación del pliego de peticiones indicando con precisión cuales fueron los acuerdos parciales.

---

3. La declaración acerca de la existencia de pluralidad de organizaciones sindicales en negociación colectiva con el mismo empleador y la etapa en que se encuentra la negociación.

4. La designación del árbitro por parte de la organización sindical.

5. El acta de asamblea general suscrita por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa, o de la asamblea general de los afiliados al sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores en los términos del artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo, que contenga la decisión de dirimir el conflicto por un tribunal de arbitramento y la designación del árbitro correspondiente.

6. El pliego de peticiones presentado por la organización sindical, o el pliego de peticiones unificado, o pliegos de peticiones en caso de ser más de una organización sindical.

7. La denuncia de la convención colectiva, conforme lo previsto en el artículo 479 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando de esa forma se hubiera originado el conflicto.

8. La manifestación de que se trata de un sindicato minoritario, si así fuere, siempre y cuando la mayoría absoluta de los trabajadores no hayan optado por la huelga cuando ésta sea procedente.

9. La manifestación en caso de considerarla conveniente de ser notificados electrónicamente conforme el artículo 56 de la Ley 1437 de 2011.

Documentos anexos a la solicitud de los empleadores

1. El acta de inicio de la etapa de arreglo directo firmada por las partes.

2. El acta final suscrita por las partes, o la versión propia, con la expresión del estado en que quedaron la negociación del pliego de peticiones indicando con precisión cuales fueron los acuerdos parciales.

3. La declaración acerca de la existencia de pluralidad de organizaciones sindicales en negociación colectiva con el mismo empleador y la etapa en que se encuentra la negociación.

4. La designación del árbitro por parte del empleador.

5. El pliego de peticiones presentado por la organización sindical, o el pliego de peticiones unificado, o pliegos de peticiones en caso de ser más de una organización sindical.

6. La denuncia de la convención colectiva, conforme lo previsto en el artículo 479 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando de esa forma se hubiera originado el conflicto.

7. La manifestación en caso de considerarla conveniente de ser notificados electrónicamente conforme el artículo 56 de la Ley 1437 de 2011.

(*Artículo adicionado por el Decreto 017 de 2016, art. 1*)

Artículo 2.2.2.9.3. *Convocatoria e integración del tribunal de arbitramento*. El Ministerio del Trabajo, dentro de los tres (3) días siguientes al recibo de los documentos con el pleno de requisitos solicitados a las partes, dejará constancia de la fecha a partir de la cual se comenzaran a contar los términos para el trámite de Convocatoria e Integración del Tribunal de Arbitramento.

Inmediatamente a la emisión de la constancia se procederá a comunicar a los árbitros designados por las partes la obligación de posesionarse dentro de los tres (3) días siguientes al recibo de la comunicación y la obligación de estos de designar de común acuerdo al tercer árbitro, dentro de las 48 horas siguientes a la posesión. En caso que los árbitros no se pongan de acuerdo para designar al tercer árbitro dentro del término indicado en el párrafo anterior, dicho árbitro será designado por el Ministerio del Trabajo.

Una vez se cumpla con los requisitos dispuestos para la convocatoria del tribunal de arbitramento y se encuentren designados y posesionados los tres árbitros, el Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección expedirá Resolución de convocatoria e integración del tribunal de arbitramento, en donde indicará a los árbitros que deberán instalar el tribunal en un término no mayor a ocho (8) días contados a partir de la comunicación de la mencionada Resolución.

Contra esta Resolución de convocatoria e integración de tribunal de arbitramento obligatorio no procederán recursos por tratarse de un acto administrativo de trámite.

(*Artículo adicionado por el Decreto 017 de 2016, art. 1*)

Artículo 2.2.2.9.4. *Unidad en la integración de los tribunales de arbitramento.* El Ministerio del Trabajo, en desarrollo de los principios constitucionales de eficacia, economía, y celeridad aplicará el criterio de unidad en la integración de los tribunales de arbitramento, con sujeción a los siguientes parámetros:

- En caso de existencia de una pluralidad de pliegos de peticiones presentados al mismo empleador, cuya negociación haya superado la etapa de arreglo directo, y siempre que no se haya optado por la huelga, se integrará un solo tribunal de arbitramento.

  De no mediar acuerdo sobre la designación del árbitro en representación de las organizaciones sindicales se acogerá el designado por la organización más representativa.

- En caso de una pluralidad de pliegos de peticiones presentados a diferentes empleadores por un mismo sindicato con peticiones coincidentes, se integrará un solo tribunal de arbitramento previo acuerdo de las partes, para lo cual los empleadores en consenso deberán designar un solo árbitro.

  Las partes contarán con tres (3) días para informar el nombre del árbitro que los representará, de lo contrario el árbitro será designado por el Ministerio del Trabajo.

(*Artículo adicionado por el Decreto 017 de 2016, art. 1*)

Artículo 2.2.2.9.5. *Designación de los árbitros en caso de renuencia de las partes.* En caso de renuencia en la designación de los árbitros por las partes, el Ministerio del Trabajo los designará de la lista de árbitros enviada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Una vez vencido el término dispuesto para la designación de los árbitros según corresponda no se tendrán en cuenta las designaciones extemporáneas de los árbitros.

Existirá renuencia de las partes cuando:

1. Con la solicitud de convocatoria de Tribunal de Arbitramento no se informe el árbitro designado.
2. Al recibo del requerimiento emitido por el Ministerio del Trabajo para la designación y pasados tres días no se informe el nombre del árbitro.
3. Designados los árbitros de las partes, no se posesionen dentro de los tres días siguientes a su designación.

(*Artículo adicionado por el Decreto 017 de 2016, art. 1*)

Artículo 2.2.2.9.6. *Designación de los árbitros por parte del Ministerio del Trabajo*. El Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección designará de la lista de árbitros enviada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia el árbitro correspondiente, así:

1. Se fijará la lista de árbitros enviada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en un lugar público y en el sitio web del Ministerio del Trabajo.
2. Se designará el árbitro de la lista correspondiente al domicilio en donde se desarrolló el conflicto colectivo o en el solicitado por las partes.
3. En caso que no se halle árbitro de la respectiva jurisdicción se seleccionará de la lista de la jurisdicción más cercana geográficamente.
4. La designación del árbitro por parte del Ministerio del Trabajo se realizará mediante sorteo.
5. Si el árbitro designado no acepta el encargo, se realizará un nuevo sorteo para designar su reemplazo.

(*Artículo adicionado por el Decreto 017 de 2016, art. 1*)

Artículo 2.2.2.9.7. *Impedimentos y recusaciones*. La persona a quien se comunique su nombramiento como árbitro deberá informar, antes de posesionarse ante el Ministerio del Trabajo, si coincide o ha coincidido con alguna de las partes o sus apoderados en otros procesos arbitrales o judiciales, trámites administrativos o cualquier otro asunto profesional en los que él o algún miembro de la oficina de abogados a la que pertenezca o haya pertenecido, intervenga o haya intervenido como árbitro, apoderado, consultor, asesor, secretario o auxiliar de la justicia en el curso de los dos (2) últimos años.

Igualmente, deberá indicar cualquier relación de carácter familiar o personal que sostenga con las partes o sus apoderados.

Si durante el curso del proceso se llegare a establecer que el árbitro no revelo información que debió suministrar al momento de posesionarse, por ese solo hecho quedará impedido, y así deberá declararlo.

(*Artículo adicionado por el Decreto 017 de 2016, art. 1*)

Artículo 2.2.2.9.8. *Control disciplinario.* En los términos de la Ley Estatutaria de la Administración de Justicia, el control disciplinario de los árbitros y los secretarios se regirá por las normas disciplinarias de los servidores judiciales y auxiliares de la justicia.

El Ministerio del Trabajo compulsará copias de oficio a la Comisión Nacional de Disciplina Judicial o la autoridad disciplinaria que corresponda en caso de evidenciar la renuencia sistemática de los árbitros designados y/o posesionados que podría constituir la falta contemplada en el numeral 1° artículo 30 de la Ley 1123 de 2007, cuando estos fueren abogados.

(Artículo adicionado por el Decreto 017 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.2.9.9. ***Utilización de medios electrónicos.*** En el trámite de convocatoria e integración del tribunal de arbitramento se utilizaran los medios electrónicos en todas las actuaciones, especialmente para llevar a cabo las comunicaciones de los actos administrativos y la presentación de solicitudes.

La comunicación transmitida por medios electrónicos se considerará recibida el día en que se envió, salvo que se trate de la comunicación de la Resolución de convocatoria e integración del tribunal de arbitramento obligatorio, caso en el cual se considerará hecha el día que se reciba en la dirección electrónica del destinatario.

La formación y guarda del expediente podrá llevarse íntegramente a través de medios electrónicos o magnéticos.

(Artículo adicionado por el Decreto 017 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.2.9.10. ***Actuaciones administrativas.*** Mediante autos de trámite se impulsarán y surtirán las actuaciones previas y posteriores a la Resolución de convocatoria e integración del tribunal de arbitramento en los términos del Código Sustantivo del Trabajo.

(Artículo adicionado por el Decreto 017 de 2016, art. 1)

TÍTULO 3
INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

CAPÍTULO 1
DEL PODER PREFERENTE

Artículo 2.2.3.1.1. ***Objeto.*** El objeto del presente capítulo es reglamentar el ejercicio del poder preferente otorgado al Viceministro de Relaciones Laborales del Ministerio del Trabajo, frente a las investigaciones y actuaciones que se adelanten dentro del contexto del Sistema de Inspección, Vigilancia y Control en todo el Territorio Nacional.

(Decreto 34 de 2013, art. 1)

Artículo 2.2.3.1.2. ***Ámbito de aplicación.*** Las disposiciones del presente capítulo serán de obligatoria aplicación:

1. A todas y cada una de las actuaciones administrativas derivadas de las normas laborales o del sistema de riesgos laborales surtidas por las Inspecciones de Trabajo a nivel nacional, Coordinaciones de Grupo, Direcciones Territoriales del Trabajo y Oficinas Especiales del Trabajo.

2. Al desarrollo de las atribuciones de poder preferente asignadas al Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, a través de la Dirección General de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial y la Unidad de Investigaciones Especiales prevista para tales efectos.

(Decreto 34 de 2013, art. 2)

Artículo 2.2.3.1.3. ***Poder preferente.*** Para los efectos legales establecidos en el artículo 32 de la Ley 1562 de 2012, el Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección del Ministerio del Trabajo es titular del ejercicio preferente del poder investigativo y sancionador, el cual será desarrollado a través de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial.

En ejercicio del poder preferente, el Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, mediante decisión motivada, podrá intervenir, suspender, comisionar, reasignar o vigilar toda actuación administrativa de competencia de las Direcciones Territoriales, Oficinas Especiales, Coordinaciones de los Grupos o Inspecciones del Ministerio del Trabajo, en cualquier etapa en que se encuentre.

(Decreto 34 de 2013, art. 3)

Artículo 2.2.3.1.4. ***Criterios para la aplicación del poder preferente.*** El ejercicio del poder preferente procederá de oficio o a solicitud de parte, siempre que se sustente en razones objetivas, calificables como necesarias para garantizar la correcta prestación del servicio y el cumplimiento de los principios de igualdad, transparencia, eficacia, economía, celeridad e imparcialidad en las investigaciones administrativas de competencia del Ministerio del Trabajo y se aplicará teniendo en cuenta además los siguientes criterios:

1. Cuando se considere necesario en virtud de la complejidad del asunto, la especialidad de la materia, el interés nacional, el impacto económico y social, o por circunstancias que requieran especial atención por parte de la Cartera laboral.

2. Cuando se requiera como medida necesaria para asegurar los principios de transparencia y celeridad, la efectividad de la garantía al debido proceso, o de cualquier otro derecho o principio fundamental.

PARÁGRAFO 1. Cuando se vislumbre la posible ocurrencia de alguna de las circunstancias que justificarían el ejercicio del poder preferente, el Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección podrá solicitar la elaboración de un informe en el cual se efectúe el análisis de las situaciones de hecho que podrían dar origen a una actuación administrativa, si esta no se ha iniciado; o de la respectiva actuación, cuando ya esté en curso, previa revisión del expediente. Dicho informe servirá de sustento para adoptar la decisión de ejercer o no el poder preferente.

(Decreto 34 de 2013, art.4)

Artículo 2.2.3.1.5. ***Actuación*****.** En los eventos en que resulte procedente el ejercicio del poder preferente con sujeción a los criterios establecidos en el artículo anterior, el Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección del Ministerio del Trabajo puede ordenar cualquiera de las siguientes actuaciones:

1. Apertura de actuación administrativa. Consiste en la decisión de iniciar una actuación administrativa y asignar el conocimiento de la misma a la Unidad de Investigaciones

Especiales o a una Inspección del Trabajo, Coordinación de Grupo, Dirección Territorial u Oficina Especial diferente a aquella donde por competencia general habría de radicarse el asunto.

2. Reasignación de la actuación administrativa. Cuando se decide que una Inspección del Trabajo, Coordinación de Grupo, Dirección Territorial u Oficina Especial, no debe continuar adelantando una actuación administrativa y en su lugar, se asigna el conocimiento de la misma a la Unidad de Investigaciones Especiales o a otra Inspección del Trabajo, Coordinación de Grupo, Dirección Territorial u Oficina Especial.

El funcionario que se encuentre adelantando la respectiva actuación respecto de la cual se ejerce el poder preferente, deberá suspenderla inmediatamente en el estado en que se encuentre y remitirá el expediente al funcionario o a la dependencia a que se haya asignado el conocimiento del asunto.

3. Comisión. El titular del poder preferente comisionará al funcionario que estime conveniente para que realice los actos procesales respectivos para el desarrollo de las investigaciones, tales como recaudo de pruebas, notificaciones, diligencias de inspección o cualquiera otra acción que sea conducente para el cumplimiento de la labor administrativa.

PARÁGRAFO 1. Para los efectos señalados en los numerales 1 y 2 del presente artículo, en la decisión motivada que se profiera, se indicará la dependencia o funcionario que asumirá o continuará la respectiva actuación administrativa.

(Decreto 34 de 2013, art. 5)

Artículo 2.2.3.1.6. *Recurso de Apelación.* La Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial decidirá en segunda instancia los recursos frente a las actuaciones administrativas por incumplimiento de las normas laborales, resueltas en primera instancia por la Unidad de Investigaciones Especiales. Corresponderá a la Dirección de Riesgos Laborales, resolver la segunda instancia de las investigaciones por violación al Sistema de Riesgos Laborales.

PARÁGRAFO. Cuando el ejercicio del poder preferente implique reasignación de Dirección Territorial u Oficina Especial, esta asumirá el conocimiento en todas las instancias, de acuerdo con las competencias establecidas para el efecto.

(Decreto 34 de 2013, art. 6)

Artículo 2.2.3.1.7. *Control*. El Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, puede solicitar en cualquier momento informes o cualquier otra actuación que estime conveniente para los fines del poder conferido en el artículo 32 de la Ley 1562 de 2012.

(Decreto 34 de 2013, art. 7)

Artículo 2.2.3.1.8. *Validez de las actuaciones.* Tendrán plena validez todas las actuaciones surtidas y las pruebas recaudadas hasta el momento de la comunicación de la decisión por la cual se somete el asunto al poder preferente, siempre que hubieren sido adelantadas en legal forma.

(Decreto 34 de 2013, art. 8)

Artículo 2.2.3.1.9. ***Actuaciones administrativas en curso.*** Todas y cada una de las actuaciones administrativas que se encontraran en curso al 15 de enero de 2013, podrán ser objeto del ejercicio del poder preferente, del que trata esta norma.

(Decreto 34 de 2013, art. 9)

CAPÍTULO 2
DE LA INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL SOBRE LA TERCERIZACIÓN LABORAL

(Capítulo adicionado por el Decreto 583 de 2016)

Artículo 2.2.3.2.1. ***Definiciones.*** Para los efectos de la aplicación de las normas laborales vigentes en los procesos administrativos de inspección, vigilancia y control de todas las modalidades de vinculación diferentes a la contratación directa del trabajador por parte del beneficiario se aplicarán las siguientes definiciones:

1. Contratista independiente. En los términos del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando se hace mención a contratista independiente se entiende como la persona natural o jurídica que contrata la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios a favor de un beneficiario por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Para efectos de la responsabilidad solidaria aplicará lo dispuesto en el citado artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo.

2. Simple intermediario. En los términos del artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando se hace mención a simple intermediario se entiende como la persona natural o jurídica que contrata servicios de otros para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un empleador, o quien agrupa o coordina los servicios de determinados trabajadores para la ejecución de trabajos en los cuales se utilicen locales, equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos de un empleador. El simple intermediario debe declarar su calidad como simple intermediario y manifestar expresamente a los trabajadores el nombre del empleador. Si no lo hiciera así, responderá solidariamente con el empleador de todas las obligaciones relacionadas con los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.

3. Trabajadores en misión. En los términos del artículo 74 de la Ley 50 de 1990, cuando se hace mención de trabajadores en misión, se entienden como aquellos que una empresa de servicios temporales envía a las dependencias de los beneficiarios para cumplir la tarea o el servicio contratado por estas.

   Lo anterior debe aplicarse en concordancia con lo previsto en el artículo 2.2.8.1.41 del presente Decreto.

4. ~~Beneficiario y proveedor. Se entiende por beneficiario la persona natural o jurídica que se beneficia directa o indirectamente la producción de un bien o la prestación de un servicio por parte de un proveedor. Se entiende por proveedor la persona natural o jurídica que provee directa o indirectamente la producción de bienes o servicios al beneficiario, bajo su cuenta y riesgo.~~

~~El beneficiario y el proveedor, dependiendo de su naturaleza jurídica particular, pueden ser instituciones, empresas, personas naturales o jurídicas, u otras modalidades contractuales, sociales o cooperativas, públicas o privadas. Además, pueden tener las modalidades de sociedades anónimas simplificadas, sociedades anónimas, empresas de servicios temporales, sindicatos que suscriben contratos sindicales, agencias públicas de empleo, agencias privadas de gestión y colocación de empleo, agencias públicas y privadas de gestión y colocación, bolsas de empleo, servicios de colaboración o manejo de recurso humano, contratistas independientes, simple intermediarios o cualquier otra modalidad de vinculación, sea contractual, social o corporativa, sin que se limiten a estas.~~

5. Actividad misional permanente. Se entienden como actividades misionales permanentes aquellas directamente relacionadas con la producción de los bienes o servicios característicos de la empresa, es decir las que son esenciales, inherentes, consustanciales o sin cuya ejecución se afectaría la producción de los bienes o servicios característicos del beneficiario.

~~**6.** Tercerización laboral: Se entiende como tercerización laboral los procesos que un beneficiario desarrolla para obtener bienes o servicios de un proveedor, siempre y cuando cumplan con las normas laborales vigentes.~~

~~La tercerización laboral es ilegal cuando en una institución y/o empresa pública y/o privada coincidan dos elementos:~~

- ~~Se vincula personal para el desarrollo de las actividades misionales permanentes a través de un proveedor de los mencionados en este decreto y,~~
- ~~Se vincula personal de una forma que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.~~

(Artículo adicionado por el Decreto 583 de 2016, art. 1.)

(Nota: Los numerales 4° y 6° del presente artículo se encuentran suspendidos provisionalmente, esta decisión fue adoptada por el Consejo de Estado, Sección Segunda, dentro de la demanda de nulidad con expediente No. 11001032500020160048500 (22182016) a través de auto del 15 de marzo de 2017 proferido por la Consejera Ponente Dra. Sandra Lisset Ibarra Vélez)

Artículo 2.2.3.2.2. ***Vinculación de trabajadores.*** El personal requerido por un beneficiario para el desarrollo de sus actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de un proveedor que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.

(Artículo adicionado por el Decreto 583 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.3.2.3. ***Elementos indicativos de la tercerización ilegal.*** Para la imposición de las sanciones a que se refiere el presente Capítulo y previa la garantía del debido proceso, las autoridades de inspección vigilancia y control del Ministerio del Trabajo tendrán como elementos indicativos de tercerización ilegal, tal como fue definida anteriormente, los que se señalan a continuación, entre otros:

1. Que se contrató al proveedor para hacer las mismas o sustancialmente las mismas labores que se realizaban para el beneficiario y los trabajadores no fueron expresamente informados por escrito.

2. Que el proveedor tenga vinculación económica del beneficiario y no tenga capacidad financiera acorde con el servicio u obra que contrata.

3. Que el proveedor no tenga capacidad, de carácter administrativo o financiero, para el pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones de sus trabajadores.

4. Que el proveedor no tenga la autonomía en el uso de los medios de producción, ni en la ejecución de los procesos o subprocesos que le sean contratados.

5. Que el proveedor no imparta las instrucciones de tiempo, modo y lugar para la ejecución de la labor de sus trabajadores, o no ejerza frente a ellos la potestad reglamentaria y disciplinaria, sin perjuicio de otras actividades de coordinación que sean necesarias por parte del beneficiario para el adecuado desarrollo del objeto del contrato.

6 Que el proveedor no realice el pago de los salarios y prestaciones legales y extralegales oportunamente o no cumpla con las obligaciones en materia de seguridad social.

7. Que el beneficiario fraccione o divida, mediante uno o más proveedores, a trabajadores afiliados a un sindicato inscrito o a trabajadores que hayan realizado la asamblea de constitución o la reunión inicial de constitución de un sindicato.

8. Que a los trabajadores que trabajaban para el beneficiario no se les otorguen por parte del proveedor iguales derechos a los que tenían cuando estaban contratados directamente por el beneficiario para el desarrollo de las mismas o sustancialmente las mismas actividades.

9. Que el beneficiario y el proveedor incurran en conductas violatorias de las normas laborales vigentes en la celebración o ejecución de la figura que los une.

Los elementos indicativos anteriormente enunciados no constituyen conductas sancionables por tercerización ilegal por sí mismos, sino elementos para orientar las investigaciones en actuaciones administrativas de las autoridades en la identificación de conductas sancionables por tercerización ilegal.

(Artículo adicionado por el Decreto 583 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.3.2.4. Principio de realidad. Si en las actuaciones administrativas que inicie el Ministerio de Trabajo, y en desarrollo de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, se concluye que existen los elementos que configuran el contrato de trabajo, el Ministerio de Trabajo deberá así advertirlo en el acto administrativo sancionatorio.

En consonancia con lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013, dicha advertencia no implica la declaratoria de derechos individuales o definición de controversias.

(Artículo adicionado por el Decreto 583 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.3.2.5. *Actuación de oficio.* Las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, en desarrollo de su función de inspección, vigilancia y control, iniciarán de oficio o a petición de parte las actuaciones administrativas correspondientes en los casos regulados en este capítulo.

(Artículo adicionado por el Decreto 583 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.3.2.6. *Manual de aplicación.* El Ministerio del Trabajo expedirá un acto administrativo que actualice e incorpore las anteriores disposiciones en el manual del Inspector del Trabajo.

(Artículo adicionado por el Decreto 583 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.3.2.7. *Sanciones.* A los beneficiarios y proveedores que incurran en las prohibiciones mencionadas en este capítulo se les impondrán, a través de las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, sanciones consistentes en multas hasta de cinco mil (5.000) SMMLV, de conformidad con lo previsto en el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 y el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013, según el número total de trabajadores con base en los parámetros señalados en el artículo 50 del Código de Procedimiento Administrativo y lo de Contencioso Administrativo, el artículo 12 de la Ley 1610 de 2013 y el artículo 2.2.8.1.49 del presente Decreto.

En caso de reincidencia se aplicará la multa máxima.

(Artículo adicionado por el Decreto 583 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.3.2.8. *Reducción de las sanciones.* La reducción de las sanciones impuestas por el Ministerio del Trabajo, a que hace referencia el numeral 2 del artículo 16 de la Ley 1610 de 2013, se aplicará en forma proporcional al porcentaje de trabajadores afectados en cada uno de los proveedores que el beneficiario sujeto a la sanción vincule a su planta en forma directa, mediante contratos que cumplan el principio constitucional de estabilidad en el empleo, en un máximo de veinte por ciento (20%) de su valor por cada año que se mantenga la relación laboral directa y hasta el cien por ciento (100%) de condonación de la misma luego del quinto año de la vinculación.

Las empresas investigadas podrán siempre solicitar al Ministerio de Trabajo la posibilidad de suscribir un acuerdo de formalización laboral en los términos del Capítulo 2 de la Ley 1610 de 2013 y su reglamentación.

(Artículo adicionado por el Decreto 583 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.3.2.9. *Focalización y priorización.* El Ministerio de Trabajo adelantará un estudio sobre las modalidades más frecuentes de tercerización laboral ilegal por regiones, con miras a orientar acciones integrales de priorización y focalización por parte de sus inspectores de trabajo, sin perjuicio de las actividades de diagnóstico y de inspección, vigilancia y control que estén llevando a cabo los inspectores de trabajo.

(Artículo adicionado por el Decreto 583 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.3.2.10. *Programa de capacitación para inspectores.* El Ministerio del Trabajo continuará y reforzará los programas de capacitación para inspectores del trabajo en materia de contratación a través de terceros.

(Artículo adicionado por el Decreto 583 de 2016, art. 1)

TÍTULO 4
RIESGOS LABORALES

CAPÍTULO 1

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

VERSIÓN ACTUALIZADA OCTUBRE DE 2017

DISPOSICIONES GENERALES EN RIESGOS LABORALES

Artículo 2.2.4.1.1. *Entidades Administradoras de Riesgos Laborales* Para adelantar las labores de prevención, promoción, y control previstas en el Decreto Ley 1295 de 1994, las ARL deberán acreditar semestralmente ante la Dirección de Riesgos Laborales:

1. Organización y personal idóneo con que se cuenta su departamento de Riesgos Laborales.

2. Relación de equipos, laboratorios e instalaciones, propios o contratados, que serán utilizados para la prestación de los servicios de Promoción, Prevención e Investigación.

3. Infraestructura propia o contratada, que garantice el cubrimiento para sus afiliados de los servicios de rehabilitación, de prevención, de promoción y de asesoría que les compete.

4. Proyección y ampliación de los servicios a que se refieren los numerales anteriores, relacionada con cálculos de incremento de cobertura durante el período fijado por la Dirección Técnica de Riesgos Laborales.

5. Copia de los contratos vigentes que garanticen el cubrimiento para sus afiliados de los servicios asistenciales, de prevención, de promoción y de asesoría, con la EPS, personas naturales o jurídicas legalmente reconocidas para tal fin.

6. Relación de los programas, campañas y acciones de Educación, Prevención e Investigación que se acuerden desarrollar con la empresa al momento de la afiliación.

PARÁGRAFO. Debe discriminar esta información por cada departamento del país, en donde existan oficinas de servicio y afiliados a la respectiva Administradora de Riesgos Laborales.

(Decreto 1530 de 1996, art. 6)

Artículo 2.2.4.1.2. *Desarrollo de programas y acciones de prevención.* En el formulario de afiliación de la empresa, la Administradora de Riesgos Laborales se comprometerá para con la respectiva empresa a anexar un documento en el que se especifiquen los programas y las acciones de prevención que en el momento se detecten y requieran desarrollarse a corto y mediano plazo.

(Decreto 1530 de 1996, art. 7)

Artículo 2.2.4.1.3. *Contratación de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de las empresas*. Para el diseño y desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de las empresas, estas podrán contratar con la entidad Administradora de Riesgos Laborales a la cual se encuentren afiliadas, o con cualesquiera otra persona natural o jurídica que reúna las condiciones de idoneidad profesional para desempeñar labores de Seguridad y Salud en el Trabajo y debidamente certificadas por autoridad competente.

No obstante lo anterior, el diseño y desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo deberá acogerse a la reglamentación para el Sistema de Gestión y evaluación del mismo establecido por el Ministerio del Trabajo. En su efecto, se deberá acoger a lo proyectado por la ARL en desarrollo de la asesoría que le debe prestar gratuitamente para el diseño básico del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

(Decreto 1530 de 1996, art. 9)

Artículo 2.2.4.1.4. *Conformación de comisiones*. El Ministerio del Trabajo reglamentará y fomentará la conformación de comisiones nacionales integradas por representantes de los trabajadores, los empleadores, entidades estatales y otras organizaciones vinculadas con el Sistema General de Riesgos Laborales, cuyo objeto será la de hacer de instancias operativas de las políticas y orientaciones del Sistema para la promoción y prevención de los Riesgos Laborales por actividades de la economía nacional o por interés de tipo sectorial.

(Decreto 1530 de 1996, art. 15)

Artículo 2.2.4.1.5. *Prestación de los servicios de salud*. Las prestaciones asistenciales en el Sistema General de Riesgos Laborales, se otorgarán en las mismas condiciones medias de calidad fijadas por la Comisión de Regulación en Salud, que han de prestar las entidades promotoras de salud a sus afiliados del régimen contributivo.

(Decreto 1771 de 1994, art. 8)

Artículo 2.2.4.1.6. *Accidente de trabajo y enfermedad laboral con muerte del trabajador*. Cuando un trabajador fallezca como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral, el empleador deberá adelantar, junto con el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo o el Vigía de seguridad y salud en el trabajo, según sea el caso, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la ocurrencia de la muerte, una investigación encaminada a determinar las causas del evento y remitirlo a la Administradora correspondiente, en los formatos que para tal fin ésta determine, los cuales deberán ser aprobados por la Dirección Técnica de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo. Recibida la investigación por la Administradora, ésta lo evaluará y emitirá concepto sobre el evento correspondiente, y determinará las acciones de prevención a ser tomadas por el empleador, en un plazo no superior a quince (15) días hábiles.

Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la emisión del concepto por la Administradora lo de Riesgos Laborales, ésta lo remitirá junto con la investigación y la copia del informe del empleador referente al accidente de trabajo o del evento mortal, a la Dirección Regional o Seccional de Trabajo, a la Oficina Especial de Trabajo del Ministerio del Trabajo, según sea el caso, a efecto que se adelante la correspondiente investigación y se impongan las sanciones a que hubiere lugar.

La Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo en cualquier tiempo podrá solicitar los informes de que trata este artículo.

(Decreto 1530 de 1996, art. 4)

Artículo 2.2.4.1.7. *Reporte de accidentes y enfermedades a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales*. Los empleadores reportarán los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, directamente a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales correspondientes, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad, independientemente del reporte que deben realizar a las Administradoras de Riesgos Laborales y Empresas Promotoras de Salud y lo establecido en el artículo 2.2.4.1.6. del presente Decreto.

(Decreto 472 de 2015, art. 14)

CAPÍTULO 2

AFILIACIÓN AL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES

SECCIÓN 1
REGLAS GENERALES SOBRE AFILIACIÓN

Artículo 2.2.4.2.1.1. ***Selección.*** Los empleadores que tengan a su cargo uno o más trabajadores deben estar afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales.

La selección de la entidad administradora de riesgos laborales es libre y voluntaria por parte del empleador.

(Decreto 1772 de 1994, art. 3)

Artículo 2.2.4.2.1.2. ***Formulario de afiliación*****.** Efectuada la selección el empleador deberá adelantar el proceso de vinculación con la respectiva entidad administradora, mediante el diligenciamiento de un formulario provisto para el efecto por la entidad administradora seleccionada, establecido por el Ministerio de Salud y Protección Social.

(Decreto 1772 de 1994, art. 4)

Artículo 2.2.4.2.1.3. ***Efectos de la afiliación*****.** De conformidad con el literal k) del artículo 4º del Decreto Ley 1295 de 1994, la afiliación se entiende efectuada al día siguiente de aquel en que el formulario ha sido recibido por la entidad administradora respectiva.

Lo anterior, sin perjuicio de la facultad que asiste a la entidad administradora de riesgos laborales de determinar, con posterioridad a la afiliación, si esta corresponde o no a la clasificación real, de conformidad con lo previsto en el artículo 29 del Decreto Ley 1295 de 1994.

(Decreto 1772 de 1994, art. 6)

Artículo 2.2.4.2.1.4. ***Cambio de entidad administradora de riesgos laborales*****.** Los empleadores pueden trasladarse voluntariamente de entidad administradora de riesgos laborales una vez cada año, contado desde la afiliación inicial o el último traslado.

Para estos efectos, deberán diligenciar el formulario que para tal fin apruebe la Superintendencia Financiera, y dar aviso a la entidad administradora de la cual se desafilian con por lo menos 30 días comunes de antelación a la desvinculación.

El traslado surtirá efectos a partir del primer día del mes siguiente a aquel en que vence el término del aviso de que trata el inciso anterior.

La empresa que se traslada conserva la clasificación y el monto de la cotización que tenía, en la entidad administradora a la cual se cambia, cuando menos por los siguientes tres meses.

(Decreto 1772 de 1994, art. 7)

Artículo 2.2.4.2.1.5. ***Obligación especial del empleador*****.** Los empleadores deben informar a sus trabajadores, mediante comunicación individual o colectiva, la entidad administradora de riesgos laborales a la cual están afiliados.

Igualmente deberá transmitir dicha información, por escrito, a la entidad o entidades promotoras de salud a la que estén afiliados sus trabajadores.

(Decreto 1772 de 1994, art.8)

Artículo 2.2.4.2.1.6. *Contenido del formulario de novedades*.

Se consideran novedades:

1.1. Ingreso de un trabajador;

1.2. Incapacidad del trabajador;

1.3. Vacaciones de un trabajador;

1.4. Licencias y suspensiones del trabajo, no remuneradas;

1.5. Modificación del salario;

1.6. Egreso de un trabajador;

1.7. Cambio de nombre o razón social del empleador;

1.8. Cambio de actividad económica principal.

Durante el período de duración de la novedad no se causan cotizaciones a cargo del empleador, al Sistema General de Riesgos Laborales, por las contempladas en los numerales 1.2., 1.3., 1.4 y 1.6., de este artículo.

~~(Decreto 1772 de 1994, art. 19;~~ modificado por el Decreto 1528 de 2015, art. 1)

Artículo 2.2.4.2.1.7. *Afiliación colectiva en el Sistema General de Riesgos Laborales*. La afiliación colectiva al Sistema General de Riesgos Laborales, solo podrá realizarse a través de las entidades, entendidas estas como las definidas en el numeral 2.1. del artículo 2º del Decreto 3615 de 2005, o la norma que lo modifique o sustituya.

La clasificación del riesgo del trabajador independiente se realizará de acuerdo con la actividad, arte, oficio, o profesión que desempeñe la persona. La administradora de riesgos laborales ARL, verificará dicha clasificación.

Para estos efectos, la agremiación expedirá una certificación en la que conste los parámetros de tiempo, días, horarios, tareas y espacio a los cuales se limita el cubrimiento por el riesgo laboral, el cual no cubre las contingencias ocurridas en horarios adicionales que no estén previa y claramente definidos.

Cuando el trabajador independiente desarrolle una actividad, arte, oficio o profesión que implique una disponibilidad de 24 horas al día y 7 días a la semana, deberá existir contrato escrito que así lo determine. Copia de dicho contrato será exigido por la administradora de riesgos laborales para realizar la afiliación.

Los agremiados que decidan afiliarse al Sistema General de Riesgos Laborales, lo harán a través de la agremiación a la administradora de riesgos laborales seleccionada por esta.

Es obligación de las ARL mantener actualizada la base de datos de trabajadores independientes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales.

El reporte de accidente de trabajo y enfermedad laboral, lo realizará la agremiación, en el término de dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad.

PARÁGRAFO. Las administradoras de riesgos laborales ARL, procederán a dar cobertura por los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que se presenten existiendo afiliación y pago oportuno de la cotización; dicha cobertura no se otorgará después de dos (2) meses de mora en el pago de las cotizaciones, en relación con los hechos que se presenten después de este período de protección.

(Decreto 3615 de 2005, art. 5, modificado por el Decreto 2313 de 2006, art. 2)

SECCIÓN 2
AFILIACIÓN, COBERTURA Y EL PAGO DE APORTES DE LAS PERSONAS VINCULADAS A TRAVÉS DE CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

Artículo 2.2.4.2.2.1 ***Objeto***. La presente sección tiene por objeto establecer reglas para llevar a cabo la afiliación, cobertura y el pago de aportes en el Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas, tales como contratos civiles, comerciales o administrativos y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo.

(Decreto 723 de 2013, art. 1)

Artículo 2.2.4.2.2.2. ***Campo de aplicación.*** La presente sección se aplica a todas las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios, con entidades o instituciones públicas o privadas con una duración superior a un (1) mes y a los contratantes, conforme a lo previsto en el numeral 1 del literal a) del artículo 2° de la Ley 1562 de 2012 y a los trabajadores independientes que laboren en actividades catalogadas por el Ministerio del Trabajo como de alto riesgo, tal y como lo prevé el numeral 5 del literal a) del artículo 2° de la Ley 1562 de 2012.

PARÁGRAFO 1. Para efectos la presente sección, todas las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con una duración superior a un (1) mes, se entenderán como contratistas.

PARÁGRAFO 2. Se entiende como contrato formal de prestación de servicios, aquel que conste por escrito. Tratándose de entidades o instituciones públicas, se entienden incluidos los contratos de prestación de servicios independientemente del rubro presupuestal con cargo al cual se efectúa el pago.

(Decreto 723 de 2013, art. 2)

Artículo 2.2.4.2.2.3 ***Actividades de alto riesgo.*** Para efectos de la presente sección, se asimilan como de alto riesgo, aquellas actividades correspondientes a las clases IV y V a que hace referencia el Decreto-ley 1295 de 1994 y la clasificación de actividades económicas establecidas en el Decreto 1607 de 2002 o la norma que lo modifique, adicione o sustituya.

(Decreto 723 de 2013, art. 3)

Artículo 2.2.4.2.2.4 ***Selección de la Administradora de Riesgos Laborales.*** Las personas a las que se les aplica la presente sección, para efectos de su afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, tienen el derecho a la libre escogencia de su Administradora de Riesgos Laborales, debiendo afiliarse a una sola.

(Decreto 723 de 2013, art. 4)

PARÁGRAFO. El trabajador dependiente que simultáneamente suscriba uno o más contratos de prestación de servicios civiles, comerciales o administrativos, entre otros, en calidad de contratista, debe seleccionar la misma Administradora de Riesgos Laborales en la que se encuentre afiliado como trabajador dependiente.

Artículo 2.2.4.2.2.5. ***Afiliación por intermedio del contratante.*** El contratante debe afiliar al Sistema General de Riesgos Laborales a los contratistas objeto de la presente sección, de conformidad con lo establecido en el parágrafo 3° del artículo 2° de la Ley 1562 de 2012. El incumplimiento de esta obligación, hará responsable al contratante de las prestaciones económicas y asistenciales a que haya lugar.

(Decreto 723 de 2013, art. 5)

Artículo 2.2.4.2.2.6 ***Inicio y finalización de la cobertura.*** La cobertura del Sistema General de Riesgos Laborales se inicia el día calendario siguiente al de la afiliación; para tal efecto, dicha afiliación al Sistema debe surtirse como mínimo un día antes del inicio de la ejecución de la labor contratada.

La finalización de la cobertura para cada contrato corresponde a la fecha de terminación del mismo.

(Decreto 723 de 2013, art. 6)

Artículo 2.2.4.2.2.7. ***Documentos o soportes para la afiliación.*** Para la afiliación ante la Administradora de Riesgos Laborales, el contratante debe presentar el formulario físico o electrónico establecido para tal fin por el Ministerio de Salud y Protección Social, así como los soportes que se requieran. El formulario debe contener como mínimo, el valor de los honorarios, las circunstancias de tiempo, modo, lugar y la clase de riesgo.

(Decreto 723 de 2013, art. 7)

Artículo 2.2.4.2.2.8. ***Novedades en el Sistema General de Riesgos Laborales.*** Los contratantes deberán presentar la declaración de novedades previsibles en forma anticipada a su ocurrencia; aquellas novedades no previsibles, se reportarán el día de su ocurrencia o máximo el día hábil siguiente a aquel en el cual se tenga conocimiento.

La declaración de novedades por parte de los contratantes deberá hacerse mediante formulario físico o electrónico, según el formato que adopte el Ministerio de Salud y Protección Social.

(Decreto 723 de 2013, art. 8)

Artículo 2.2.4.2.2.9. *Afiliación cuando existen varios contratos.* Cuando los contratistas a los que les aplica la presente sección celebren o realicen simultáneamente varios contratos, deben estar afiliados al Sistema General de Riegos Laborales por la totalidad de los contratos suscritos, en una misma Administradora de Riesgos Laborales.

El contratista debe informar al contratante, la Administradora de Riesgos Laborales a la cual se encuentra afiliado, para que este realice la correspondiente novedad en la afiliación del nuevo contrato.

(Decreto 723 de 2013, art. 9)

Artículo 2.2.4.2.2.10. *Cobertura de las prestaciones económicas y asistenciales.* Los contratistas afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales, tienen derecho a las prestaciones económicas y asistenciales establecidas en la legislación vigente.

(Decreto 723 de 2013, art. 10)

Artículo 2.2.4.2.2.11. *Cotización según clase de riesgo.* La cotización de las personas a las que se les aplica la presente sección, se realizará teniendo en cuenta el mayor riesgo entre:

1. La clase de riesgo del centro de trabajo de la entidad o institución,

2. El propio de la actividad ejecutada por el contratista.

PARÁGRAFO 1. Cuando las entidades o instituciones no tengan centros de trabajo se tomará la actividad principal de la entidad o institución.

PARÁGRAFO 2. La Administradora de Riesgos Laborales deberá verificar la clasificación de la actividad económica con la cual fue afiliado el contratista, para lo cual, podrá pedir copia del contrato firmado y en caso de encontrar inconsistencia realizará la reclasificación, de lo cual deberá informar al contratante para efectos de la reliquidación y pago de las cotizaciones, sin perjuicio de las sanciones a que haya lugar.

(Decreto 723 de 2013, art. 11)

Artículo 2.2.4.2.2.12. *Ingreso base de cotización.* La base para calcular las cotizaciones de las personas a las que les aplica de la presente sección no será inferior a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, ni superior a veinticinco (25) salarios mínimos legales mensuales vigentes y debe corresponder a la misma base de cotización para los Sistemas de Salud y Pensiones.

Cuando las personas objeto de la aplicación de la presente sección perciban ingresos de forma simultánea provenientes de la ejecución de varios contratos, las cotizaciones correspondientes serán efectuadas por cada uno de ellos conforme a la normativa vigente. No obstante, cuando se alcance el límite de los veinticinco (25) salarios mínimos legales mensuales vigentes, deberá cotizarse empezando por el de mayor riesgo.

En el evento de simultaneidad de contratos, el ingreso base de cotización para el reconocimiento de las prestaciones económicas por parte de la Administradora de Riesgos Laborales, será igual a la sumatoria de los ingresos base de cotización de la totalidad de los contratos, sin que supere el límite al que hace referencia el presente artículo.

(Decreto 723 de 2013, art. 12)

Artículo 2.2.4.2.2.13. ***Pago de la cotización.*** Las Entidades o Instituciones públicas o privadas contratantes y los contratistas, según corresponda, deberán realizar el pago mensual de las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Laborales de manera anticipada, dentro de los términos previstos por las normas vigentes.

Al contratista le corresponde pagar de manera anticipada, el valor de la cotización al Sistema General de Riesgos Laborales, cuando la afiliación sea por riesgo I, II o III, conforme la clasificación de actividades económicas establecidas en el Decreto 1607 de 2002 o la norma que lo modifique, adicione o sustituya.

El contratante debe pagar el valor de la cotización de manera anticipada, cuando la afiliación del contratista sea por riesgo IV o V.

PARÁGRAFO 1. El contratante deberá verificar el pago mensual de aportes por parte de los trabajadores independientes al Sistema General de Riesgos Laborales.

PARÁGRAFO 2. El Ministerio de Salud y Protección Social ajustará la Planilla Integrada de Autoliquidación de Aportes, de tal forma que las Entidades o instituciones públicas o privadas contratantes y los contratistas, puedan efectuar el pago de las cotizaciones en los términos previstos en la presente sección, incluso en los casos en que sólo proceda el pago al Sistema General de Riesgos Laborales de conformidad con la normativa vigente.

(Decreto 723 de 2013, art. 13)

Artículo 2.2.4.2.2.14. ***Ingreso base de liquidación.*** El ingreso base de liquidación para las prestaciones económicas que deban ser reconocidas a las personas objeto de aplicación de la presente sección, se calculará de acuerdo con lo establecido en el artículo 5° de la Ley 1562 de 2012 o la norma que lo modifique, sustituya o adicione y tendrá en cuenta el Ingreso Base de Cotización, según lo previsto en la presente sección.

(Decreto 723 de 2013, art. 14)

Artículo 2.2.4.2.2.15. ***Obligaciones del contratante.*** El contratante debe cumplir con las normas del Sistema General de Riesgos Laborales, en especial, las siguientes:

1. Reportar a la Administradora de Riesgos Laborales los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

2. Investigar todos los incidentes y accidentes de trabajo.

3. Realizar actividades de prevención y promoción.

4. Incluir a las personas que les aplica la presente sección en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

5. Permitir la participación del contratista en las capacitaciones que realice el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

6. Verificar en cualquier momento el cumplimiento de los requisitos de seguridad y salud necesarios para cumplir la actividad contratada de las personas a las que les aplica la presente sección.

---

7. Informar a los contratistas afiliados en riesgo IV y/o V sobre los aportes efectuados al Sistema General de Riesgos Laborales.

8. Adoptar los mecanismos necesarios para realizar el pago anticipado de la cotización, cuando el pago del aporte esté a su cargo.

(Decreto 723 de 2013, art. 15)

Artículo 2.2.4.2.2.16. ***Obligaciones del contratista.*** El contratista debe cumplir con las normas del Sistema General de Riesgos Laborales, en especial, las siguientes:

1. Procurar el cuidado integral de su salud.

2. Contar con los elementos de protección personal necesarios para ejecutar la actividad contratada, para lo cual asumirá su costo.

3. Informar a los contratantes la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

4. Participar en las actividades de Prevención y Promoción organizadas por los contratantes, los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigías Ocupacionales o la Administradora de Riesgos Laborales.

5. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

6. Informar oportunamente a los contratantes toda novedad derivada del contrato.

(Decreto 723 de 2013, art. 16)

Artículo 2.2.4.2.2.17. ***Obligaciones de la Administradora de Riesgos Laborales.*** Las obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales para con sus trabajadores independientes afiliados serán las siguientes:

1. Afiliar y registrar en la Administradora de Riesgos Laborales al trabajador independiente.

2. Recaudar las cotizaciones, efectuar el cobro y distribuir las mismas conforme al artículo 11 de la Ley 1562 de 2012 y lo establecido en la presente sección.

3. Garantizar a los trabajadores independientes, la prestación de los servicios de salud y el reconocimiento y pago oportuno de las prestaciones económicas en el Sistema General de Riesgos Laborales.

4. Realizar actividades de prevención y control de riesgos laborales para el trabajador independiente.

5. Promover y divulgar al trabajador independiente programas de medicina laboral, higiene industrial, salud y seguridad en el Trabajo y seguridad industrial.

6. Fomentar estilos de trabajo y vida saludables para el trabajador independiente.

7. Investigar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que presenten los trabajadores independientes afiliados.

8. Suministrar asesoría técnica para la realización de estudios evaluativos de higiene ocupacional o industrial, diseño e instalación de métodos de control de ingeniería, según el grado de riesgo, para reducir la exposición de los trabajadores independientes a niveles permisibles.

9. Adelantar las acciones de cobro, previa constitución en mora del contratante o del contratista de acuerdo a la clase de riesgo y el requerimiento escrito donde se consagre el valor adeudado y los contratistas afectados. Para tal efecto, la liquidación mediante la cual determine el valor adeudado, prestará mérito ejecutivo.

10. Verificar la clasificación de la actividad económica con la cual fue afiliado el contratista.

(Decreto 723 de 2013, art. 17)

Artículo 2.2.4.2.2.18. ***Exámenes médicos ocupacionales.*** En virtud de lo establecido en el parágrafo 3° del artículo 2° de la Ley 1562 de 2012, la entidad o institución contratante deberá establecer las medidas para que los contratistas sean incluidos en sus Sistemas de Vigilancia Epidemiológica, para lo cual podrán tener en cuenta los términos de duración de los respectivos contratos. El costo de los exámenes periódicos será asumido por el contratante.

A partir del 15 de abril de 2013, las personas que tengan contrato formal de prestación de servicios en ejecución, tendrán un plazo de seis (6) meses para practicarse un examen preocupacional y allegar el certificado respectivo al contratante. El costo de los exámenes preocupacionales será asumido por el contratista.

Este examen tendrá vigencia máxima de tres (3) años y será válido para todos los contratos que suscriba el contratista, siempre y cuando se haya valorado el factor de riesgo más alto al cual estará expuesto en todos los contratos. En el caso de perder su condición de contratista por un periodo superior a seis (6) meses continuos, deberá realizarse nuevamente el examen.

(Decreto 723 de 2013, art. 18)

Artículo 2.2.4.2.2.19. ***Alternativas de ejecución de las actividades de promoción y prevención a cargo de la Administradora de Riesgos Laborales.*** Las actividades de promoción y prevención realizadas por la Administradora de Riesgos Laborales en la cual se encuentran afiliadas las personas a las que se les aplica la presente sección, podrán ejecutarse de la siguiente forma:

1. En las instalaciones del contratante o fuera de ellas.

2. A través de esquemas de acompañamiento virtual y de tecnologías informáticas y de la comunicación, sin perjuicio del seguimiento personal que obligatoriamente respalde dicha gestión.

3. Mediante convenios entre Administradoras de Riesgos Laborales, en los cuales deberá señalarse la forma de remuneración de los servicios prestados.

(Decreto 723 de 2013, art. 19)

Artículo 2.2.4.2.2.20. *Estadísticas de accidentalidad.* El contratante debe incluir dentro de sus estadísticas, los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales que sufran las personas a las que se les aplica la presente sección en ejercicio de la actividad contratada, las cuales deben ser tenidas en cuenta para determinar el índice de lesión incapacitante y de siniestralidad.

(Decreto 723 de 2013, art. 20)

Artículo 2.2.4.2.2.21. *Inspección, vigilancia y control.* Para efectos de la aplicación de la presente sección, la inspección, vigilancia y control se realizará de la siguiente manera:

1. Las actividades de salud de las Administradoras de Riesgos Laborales estarán sujetas a la inspección, vigilancia y control de la Superintendencia Nacional de Salud, conforme al artículo 121 de la Ley 1438 de 2011.

2. El incumplimiento de los términos y la normativa que regula el pago de las prestaciones económicas de las personas a las que se les aplica la presente sección será sancionado por la Superintendencia Financiera de Colombia, conforme al artículo 15 de la Ley 1562 de 2012.

3. El incumplimiento de la afiliación, administración, prevención, promoción, atención y control de los riesgos y las actividades de seguridad y salud en el trabajo, será sancionado por las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, conforme al artículo 91 del Decreto-ley 1295 de 1994, modificado por el artículo 115 del Decreto-ley 2150 de 1995 y los artículos 13, 30 y 32 de la Ley 1562 de 2012.

(Decreto 723 de 2013, art. 21)

Artículo 2.2.4.2.2.22. *Mecanismos de seguimiento y control.* En virtud de lo establecido en el parágrafo 3° del artículo 7° de la Ley 1562 de 2012, las entidades Administradoras de Riesgos Laborales deberán acoger las instrucciones y criterios técnicos que establezca la Unidad de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales, UGPP, para el cumplimiento de sus funciones de cobro de los aportes, cobro persuasivo y recaudo y enviarán a dicha Unidad con la periodicidad y condiciones técnicas que esta determine, la información relativa al desarrollo de tales funciones sobre las obligaciones en mora que se hayan originado con acciones propias o hallazgos remitidos por dicha entidad.

(Decreto 723 de 2013, art. 22)

Artículo 2.2.4.2.2.23. *Normas complementarias.* En los aspectos no regulados en la presente sección se aplicarán las disposiciones contenidas en el Decreto-ley 1295 de 1994, las Leyes 776 de 2002, 1562 de 2012 y demás disposiciones que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

(Decreto 723 de 2013, art. 23)

Artículo 2.2.4.2.2.24. *Otras disposiciones.* La afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales no configura relaciones laborales entre el contratante y el contratista.

(Decreto 723 de 2013, art. 25)

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

VERSIÓN ACTUALIZADA OCTUBRE DE 2017

SECCIÓN 3
AFILIACIÓN DE ESTUDIANTES AL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES

Artículo 2.2.4.2.3.1. ***Objeto***. La presente sección tiene por objeto establecer las reglas para la afiliación y el pago de aportes al Sistema General de Riesgos Laborales de los estudiantes que cumplen con las condiciones expresamente señaladas en el literal a) numeral 4 del artículo 13 del Decreto-ley 1295 de 1994, modificado por el artículo 2° de la Ley 1562 de 2012.

(Decreto 55 de 2015, art. 1)

Artículo 2.2.4.2.3.2. ***Ámbito de aplicación.*** La presente sección aplica a los estudiantes de instituciones de educación pública o privada que se encuentren en cualquiera de las siguientes situaciones:

1. Que deban ejecutar trabajos que signifiquen una fuente de ingreso para la institución donde realizan sus estudios e involucren un riesgo ocupacional.

2. Que deban realizar prácticas o actividades como requisito para culminar sus estudios u obtener un título o certificado de técnico laboral por competencias que los acreditará para el desempeño laboral en uno de los sectores de la producción y de los servicios, que involucren un riesgo ocupacional.

Las prácticas o actividades que en el sistema educativo colombiano cumplen con las características señaladas en el numeral 2 del presente artículo, son aquellas realizadas en el marco de la educación media técnica, los programas de formación complementaria ofrecidos por las escuelas normales superiores, la educación superior y los programas de formación laboral de la educación para el trabajo y el desarrollo humano.

Asimismo, aplica a las Administradoras de Riesgos Laborales, a los operadores de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, a las entidades territoriales certificadas en educación, a las instituciones de educación, a las escuelas normales superiores, y a las entidades, empresas o instituciones públicas o privadas donde se realicen prácticas por parte de los estudiantes.

PARÁGRAFO 1. La presente sección aplicará a todas aquellas personas que se encuentren realizando prácticas Ad-Honorem que involucren un riesgo ocupacional, como requisito para obtener un título y que por disposición de los reglamentos internos de la institución de educación donde cursa sus estudios, no cuentan con matrícula vigente.

PARÁGRAFO 2. La afiliación y obligaciones en el Sistema General de Riesgos Laborales de los estudiantes que ejecuten trabajos o realicen sus prácticas formativas mediante contrato de aprendizaje, vínculo laboral; contrato de prestación de servicios o en el marco de un convenio docencia - servicio en el área de la salud, procederá de conformidad con lo dispuesto en las normas vigentes que regulen dichos escenarios de trabajo o prácticas formativas.

(Decreto 55 de 2015, art. 2)

Artículo 2.2.4.2.3.3. ***Definiciones***. Para los efectos de la presente sección, se manejarán las siguientes definiciones:

Riesgo Ocupacional. Entiéndase como la probabilidad de exposición a cualquiera de los factores de riesgo a los que pueden estar expuestos los estudiantes, de que trata el artículo 2.2.4.2.3.2. del presente Decreto, en los escenarios donde se realiza la práctica o actividad, capaz de producir una enfermedad o accidente.

Fuente de Ingreso. Entiéndase como aquellos valores recibidos y/o causados a favor de la institución de educación como resultado de las actividades desarrolladas por estudiantes, en cumplimiento del objeto social de la misma.

(Decreto 55 de 2015, art. 3)

Artículo 2.2.4.2.3.4. ***Afiliación y pago de aportes al Sistema General de Riesgos Laborales.*** La afiliación y pago de aportes al Sistema General de Riesgos Laborales de los estudiantes de que trata el artículo 2.2.4.2.3.2. de la presente Decreto, procederá de la siguiente manera:

1. Cuando se trate de estudiantes que deban ejecutar trabajos que signifiquen fuente de ingreso para la institución educativa donde realizan sus estudios, esta deberá realizar la afiliación y el pago de aportes al Sistema General de Riesgos Laborales.

2. Cuando se trate de estudiantes que deban realizar prácticas o actividades como requisito para culminar sus estudios u obtener un título o certificado de técnico laboral por competencias que los acredite para el desempeño laboral en uno de los sectores de la producción y de los servicios, la afiliación y el pago de aportes estará a cargo de:

2.1. Las entidades territoriales certificadas en educación, cuando se trate de prácticas propias de la educación media técnica en instituciones educativas de carácter estatal;

2.2. Las instituciones educativas, cuando se trate de prácticas propias de la educación media técnica en instituciones educativas de carácter oficial con régimen especial o de carácter privado;

2.3. Las escuelas normales superiores, cuando se trate de prácticas propias de sus programas de formación complementaria, independiente de su naturaleza jurídica;

2.4. La entidad, empresa o institución pública o privada donde se realice la práctica, para el caso de la educación superior y de los programas de formación laboral en la educación para el trabajo y el desarrollo humano, sin perjuicio de los acuerdos entre la institución de educación y la entidad, empresa o institución pública o privada donde se realice la práctica, sobre quién asumirá la afiliación y el pago de los aportes al Sistema General de Riesgos Laborales y la coordinación de las actividades de promoción y prevención en seguridad y salud en el trabajo.

La afiliación de los estudiantes de que trata la presente sección, deberá efectuarse como mínimo un (1) día antes del inicio de la práctica o actividad correspondiente, y deberá realizarse ante la Administradora de Riesgos Laborales en la cual la entidad, empresa o institución obligada a afiliar a los estudiantes, tenga afiliados a sus trabajadores.

En ningún caso, las obligaciones de afiliación y pago al Sistema General de Riesgos Laborales podrán trasladarse al estudiante.

PARÁGRAFO 1. Para la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, los estudiantes deberán estar previamente afiliados al Sistema General de Seguridad Social en Salud en cualquiera de sus regímenes, o a un régimen exceptuado o especial en salud.

PARÁGRAFO 2. Las entidades territoriales certificadas en educación que les corresponda afiliar a los estudiantes de media técnica al Sistema General de Riesgos Laborales, lo harán con cargo a los recursos que le trasladará anualmente el Ministerio de Educación Nacional por concepto del Sistema General de Participaciones-población atendida, con base en el registro de matrícula reportado en el Sistema de Información de Matrícula (SIMAT) del año inmediatamente anterior.

PARÁGRAFO 3. Las instituciones educativas que oferten media técnica de carácter oficial con régimen especial o de carácter privado, así como las escuelas normales superiores privadas, que les corresponda afiliar a los estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales, lo harán con cargo a sus propios recursos.

Para el caso de las escuelas normales de carácter estatal, la afiliación y el pago de los aportes la realizará el rector de dicha institución, en su calidad de ordenador del gasto, con cargo al Fondo de Servicios Educativos de que trata el Decreto número 4791 de 2008 o la norma que lo modifique o sustituya, y ante la misma Administradora de Riesgos Laborales a la que su entidad territorial certificada en educación tenga afiliados a sus trabajadores.

PARÁGRAFO 4. Para el caso de la educación superior y de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, cuando la práctica se realice en escenarios que en sí mismos no constituyan una persona jurídica, la afiliación y el pago del aporte al Sistema General de Riesgos Laborales del estudiante estará a cargo de la institución de educación donde curse sus estudios.

(Decreto 55 de 2015, art. 4)

Artículo 2.2.4.2.3.5. ***Cobertura del Sistema General de Riesgos Laborales.*** La cobertura del Sistema General de Riesgos Laborales se iniciará el día calendario siguiente al de la afiliación y se mantendrá por todo el tiempo que dure la práctica o actividad.

(Decreto 55 de 2015, art. 5)

Artículo 2.2.4.2.3.6. ***Cotización y pago de aportes al Sistema General de Riesgos Laborales.*** La cotización al Sistema General de Riesgos Laborales de los estudiantes de que trata la presente sección se realizará sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente (1 smlmv) y para el cálculo del monto de la cotización, se tendrá en cuenta lo dispuesto en el artículo 6° de la Ley 1562 de 2012, las normas reglamentarias incluidas en el presente Decreto sobre afiliación y cotizaciones al Sistema General de Riesgos Laborales y el Decreto 1607 de 2002, o en las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

El pago de los aportes al Sistema se realizará a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), en las fechas establecidas para las personas jurídicas. La tarifa a pagar por la cobertura se determinará de acuerdo con la actividad económica principal o el centro de trabajo de la entidad, empresa o institución pública o privada donde se realice la práctica.

(Decreto 55 de 2015, art. 6)

Artículo 2.2.4.2.3.7. *Garantías de seguridad, protección y bienestar de los estudiantes.* La relación docencia - servicio debe garantizar que los estudiantes desarrollen sus prácticas formativas en condiciones adecuadas de seguridad, protección y bienestar, conforme a las normas vigentes, para lo cual ofrecerá las siguientes garantías:

1. Los estudiantes que realicen prácticas formativas que impliquen riesgos frente a terceros, estarán cubiertos por una póliza de responsabilidad civil extracontractual, con una cobertura no inferior a 250 salarios mínimos legales mensuales vigentes;

2. Los estudiantes de posgrado serán afiliados a los Sistemas Generales de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales por el tiempo que dure su práctica. Para efectos de la afiliación y pago de aportes, se tendrá como base de cotización un salario mínimo legal mensual vigente. En todo caso, dicha afiliación no implicará un vínculo laboral, considerando que se da en el marco de una relación académica;

3. Los turnos de las prácticas formativas de los estudiantes se fijarán atendiendo las normas, principios y estándares de calidad en la prestación del servicio de salud y de bienestar de los estudiantes y docentes. En cualquier caso, los turnos serán de máximo 12 horas, con descansos que garanticen al estudiante su recuperación física y mental y no podrán superar 66 horas por semana.

4. Los estudiantes de programas académicos de formación en el área de la salud que requieran de residencia o entrenamiento que implique la prestación de servicios de salud por parte de ellos, tendrán derecho a alimentación, hotelería, ropa de trabajo y elementos de protección gratuitos, de acuerdo con las jornadas, turnos y servicios que cumplan en el marco de la práctica formativa;

5. Los estudiantes de pregrado y de educación para el trabajo y el desarrollo humano en programas de formación laboral, serán afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales durante el tiempo que dure su práctica. La afiliación y cotización se realizará sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente (1 smlmv) y en ningún caso implicará un vínculo laboral.

PARÁGRAFO. Las garantías establecidas en el presente artículo serán responsabilidad de las instituciones que integran la relación docencia servicio, quienes financiarán la totalidad de los gastos que impliquen las mismas. Los convenios docencia-servicio establecerán las responsabilidades de las partes en la suscripción, financiación, pago, trámite y seguimiento de dichas garantías, así como la afiliación a los Sistemas Generales de Seguridad Social en Salud y de Riesgos Laborales, según corresponda de acuerdo con el nivel académico.

(Decreto 55 de 2015, art. 7)

Artículo 2.2.4.2.3.8. *Responsabilidades de los estudiantes durante la realización de la práctica o actividad.* Los estudiantes de que trata la presente sección tendrán las siguientes responsabilidades en su calidad de afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales:

1. Procurar el cuidado integral de su salud.

2. Dar cumplimiento a las recomendaciones en materia de prevención que le sean indicadas para el desarrollo de actividades dentro de su práctica.

3. Utilizar los elementos de protección personal que sean necesarios para la realización de la práctica o actividad correspondiente.

4. Informar a la entidad territorial certificada en educación, a la institución educativa o a la empresa o institución pública o privada que lo afilió, la ocurrencia de incidentes, accidentes o de enfermedades causadas por la práctica o actividad.

(Decreto 55 de 2015, art. 8)

Artículo 2.2.4.2.3.9. ***Obligaciones del responsable de la afiliación y pago.*** La entidad territorial certificada en educación, la institución de educación, la escuela normal superior o la empresa o institución pública o privada que afilia y paga los aportes al Sistema General de Riesgos Laborales del estudiante, tendrán las siguientes obligaciones:

1. Realizar los trámites administrativos de afiliación de los estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales.

2. Pagar los aportes al Sistema a través de la PILA.

3. Reportar las novedades que se presenten, a la Administradora de Riesgos Laborales respectiva.

4. Reportar los accidentes y las enfermedades ocurridas con ocasión de la práctica o actividad, a la Administradora de Riesgos Laborales y a la Entidad Promotora de Salud respectiva del estudiante.

(Decreto 55 de 2015, art. 9)

Artículo 2.2.4.2.3.10. ***Obligaciones de la entidad, empresa o institución pública o privada en donde se realice la práctica.*** La entidad, empresa o institución pública o privada en donde se realice la práctica, deberá:

1. Capacitar al estudiante sobre las actividades que va a desarrollar en el escenario de práctica, y explicarle los riesgos a los que va a estar expuesto junto con las medidas de prevención y control para mitigarlos.

2. Acoger y poner en práctica las recomendaciones que en materia de prevención del riesgo imparta la Administradora de Riesgos Laborales.

3. Informar los accidentes y las enfermedades ocurridos con ocasión de la práctica o actividad, a la Administradora de Riesgos Laborales y a la Entidad Promotora de Salud a la cual esté afiliado el estudiante, cuando la empresa o institución pública o privada en donde se realice la práctica no es la obligada a realizar la afiliación y el pago.

4. Verificar que el estudiante use los elementos de protección personal en el desarrollo de su práctica o actividad.

5. Incluir al estudiante en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuando la empresa o institución pública o privada esté en la obligación de tenerlo.

(Decreto 55 de 2015, art. 10)

Artículo 2.2.4.2.3.11. ***Obligaciones de la institución de educación.*** Corresponde a las instituciones de educación a las que pertenezcan los estudiantes, que deban ser afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales de conformidad con la presente sección:

1. Revisar periódicamente que el estudiante en práctica desarrolle labores relacionadas exclusivamente con su programa de formación o educación, que ameritaron su afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales.

2. Verificar que el espacio de práctica cuente con los elementos de protección personal apropiados según el riesgo ocupacional.

(Decreto 55 de 2015, art. 11)

Artículo 2.2.4.2.3.12. ***Supervisión de la práctica.*** La entidad, empresa o institución pública o privada en la que el estudiante realice su práctica podrá designar una persona que verifique el cumplimiento de las condiciones de prevención, higiene y seguridad industrial y de las labores formativas asignadas al estudiante.

(Decreto 55 de 2015, art. 12)

Artículo 2.2.4.2.3.13. ***Protección y prevención a cargo de las Administradoras de Riesgos Laborales.*** Las Administradoras de Riesgos Laborales deberán implementar y desarrollar a favor de los estudiantes todas las actividades establecidas en el Decreto-ley 1295 de 1994, en la Ley 1562 de 2012 y las demás normas vigentes sobre la materia.

Frente a los accidentes ocurridos con ocasión de la práctica o actividad de los estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales, la Administradora de Riesgos Laborales respectiva realizará la investigación del mismo en un término no superior a quince (15) días, contados a partir del reporte del evento, y recomendará las acciones de prevención conforme a las causas analizadas.

(Decreto 55 de 2015, art. 13)

Artículo 2.2.4.2.3.14. ***Prestaciones económicas y asistenciales del Sistema General de Riesgos Laborales.*** Los estudiantes de que trata la presente sección, tendrán todas las prestaciones económicas y asistenciales del Sistema General de Riesgos Laborales establecidas en el Decreto-ley 1295 de 1994, en la Ley 776 de 2002, en la Ley 1562 de 2012 y en las demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

(Decreto 55 de 2015, art. 14)

Artículo 2.2.4.2.4.15. ***De la responsabilidad y sanciones.*** El incumplimiento de los deberes consagrados en el presente sección, dará lugar a las investigaciones disciplinarias, fiscales y/o penales pertinentes de acuerdo con la ley.

La inspección, vigilancia y control será ejercida por la Superintendencia Financiera de Colombia, por la Superintendencia Nacional de Salud y por el Ministerio del Trabajo, de acuerdo con las normas vigentes.

(Decreto 55 de 2015, art. 15)

Artículo 2.2.4.2.3.16. ***Disposiciones complementarias.*** Los aspectos concernientes a la afiliación y pago de aportes no previstos en la presente sección, se regirán por las normas del Sistema General de Riesgos Laborales.

(Decreto 55 de 2015, art. 16)

SECCIÓN 4
RIESGOS LABORALES EN EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

Artículo 2.2.4.2.4.1. ***Afiliación de trabajadores de las empresas de servicios temporales.*** Los trabajadores permanentes y en misión de las empresas de servicios temporales deberán ser afiliados por éstas a una Administradora de Riesgos Laborales.

PARÁGRAFO. Igualmente deberán ser afiliados los trabajadores a los Sistemas General de Pensiones y Salud, a través de las Empresas Promotoras de Salud y Administradoras del Fondo de Pensiones que ellos elijan.

(Decreto 1530 de 1996, art. 10)

Artículo 2.2.4.2.4.2. ***Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.*** Las Empresas usuarias que utilicen los servicios de Empresas de Servicios Temporales, deberán incluir los trabajadores en misión dentro de su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, para lo cual deberán suministrarles:

Una inducción completa e información permanente para la prevención de los riesgos a que están expuestos dentro de la empresa usuaria.

Los elementos de protección personal que requieran el puesto de trabajo.

Las condiciones de Seguridad e Higiene Industrial y Medicina del Trabajo que contiene el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa usuaria.

PARÁGRAFO. El cumplimiento de lo ordenado en este artículo no constituye vínculo laboral alguno entre la empresa usuaria y el trabajador en misión.

(Decreto 1530 de 1996, art. 11)

Artículo 2.2.4.2.4.3. ***Pago de las cotizaciones.*** Las empresas de servicios temporales tendrán a su cargo el pago de las cotizaciones para el Sistema General de Riesgos Laborales de sus trabajadores a la correspondiente ARL donde los hayan afiliado.

(Decreto 1530 de 1996, art. 12)

Artículo 2.2.4.2.4.4. ***Cotización de las empresas de servicios temporales.*** El valor de la cotización para el Sistema General de Riesgos Laborales de las Empresas de Servicios Temporales, será de la siguiente manera:

Para los trabajadores de planta según la clase de riesgo en que se encuentre clasificada la Empresa de Servicios Temporales.

Para los trabajadores en misión, según la clase de riesgo en que se encuentre clasificada la empresa usuaria o centro de trabajo.

(Decreto 1530 de 1996, art. 13)

Artículo 2.2.4.2.4.5. *Reporte de accidente de trabajo y enfermedad laboral.* Para los efectos del cómputo del Índice de Lesiones Incapacitantes ILI, y la Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, las empresas usuarias están obligadas a reportar a la ARL a la cual se encuentran afiliadas el número y la actividad de los trabajadores en misión que sufran Accidentes de Trabajo o Enfermedad Laboral.

Los exámenes médicos ocupacionales periódicos, de ingreso y de egreso de los trabajadores en misión, deberán ser efectuados por la Empresa de Servicios Temporales.

(Decreto 1530 de 1996, art. 14)

SECCIÓN 5
AFILIACIÓN VOLUNTARIA AL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES

(Sección adicionada por el Decreto 1563 de 2016)

Artículo 2.2.4.2.5.1. *Objeto y ámbito de aplicación.* La presente sección tiene por objeto establecer las reglas para la afiliación voluntaria de los trabajadores independientes que devenguen uno (1) o más salarios mínimos mensuales legales vigentes y el pago de aportes al Sistema General de Riesgos Laborales, a través de las administradoras de riesgos laborales y mediante el uso de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA).

(Artículo adicionado por el Decreto 1563 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.4.2.5.2. *Reglas de afiliación al sistema general de riesgos laborales*. Para la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas señaladas en el artículo 2.2.4.2.5.1. del presente Decreto, se seguirán las siguientes reglas:

1. El período mínimo de afiliación de las personas de que trata esta sección será de un (1) mes.

2. El trabajador podrá elegir de manera voluntaria si realiza la afiliación de manera individual o de manera colectiva a través de agremiaciones o asociaciones autorizadas por el Ministerio de Salud y Protección Social, teniendo en cuenta lo regulado en el artículo 2.2.4.2.5.3. del presente Decreto.

3. La afiliación se hará a través de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) que elija el afiliado, salvo los siguientes casos:

3.1. Cuando decida afiliarse de manera colectiva, caso en el cual la agremiación o asociación la escogerá.

3.2. Cuando se trate de un afiliado voluntario que simultáneamente sea trabajador dependiente o trabajador independiente con contrato de prestación de servicios de que trata el artículo 2.2.4.2.2.1. del presente Decreto, evento en el cual, deberá hacerlo a través de la administradora de riesgos laborales con la que se encuentra afiliado como dependiente o contratista de prestación de servicios; de la misma manera deberá proceder si decide afiliarse de manera colectiva.

---

4. Sin perjuicio de las excepciones a la obligación de afiliación legalmente establecidas, el afiliado voluntario que desee afiliarse al Sistema General de Riesgos Laborales en los términos de esta sección, deberá estar previamente afiliado al Sistema General de Seguridad Social en Salud en el régimen contributivo y al Sistema General de Pensiones. Para efecto del trámite de afiliación se seguirá el siguiente orden: salud, pensiones y riesgos laborales.

5. La afiliación se realizará mediante el diligenciamiento del formulario que defina el Ministerio de Salud y Protección Social, el cual podrá ser físico o electrónico, donde se deben señalar como mínimo los datos del trabajador, las situaciones de tiempo, modo y lugar en las cuales se realizará la totalidad de ocupaciones u oficios ejercidas de manera independiente y la clase de riesgo de cada una de ellas de acuerdo con la *"Tabla de Clasificación de Ocupaciones u Oficios más representativos"* de que trata el artículo 2.2.4.2.5.9. del presente Decreto.

Adicional al formulario de afiliación se deberá anexar:

6.1. Formato de identificación de peligros establecido por el Ministerio del Trabajo, diligenciado de conformidad con las ocupaciones u oficios que va a desarrollar la persona a la que aplica la presente sección.

6.2. Certificado de resultados del examen pre-ocupacional que se practique la persona a la que aplica la presente sección, en lo pertinente.

(Artículo adicionado por el Decreto 1563 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.4.2.5.3. ***Afiliación irregular por terceros.*** La afiliación voluntaria al Sistema General de Riesgos Laborales realizada por un tercero que no cuente con la autorización previa del Ministerio de Salud y Protección Social o sin el lleno de los requisitos establecidos en el artículo 2.2.4.2.1.7. de este Decreto y en el Título 6 de la Parte 2 del Libro 3 del Decreto 780 de 2016, Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, constituye violación a las disposiciones relativas a la protección y seguridad de los trabajadores y se sancionará hasta con cinco mil salarios mínimos mensuales legales vigentes (5.000 SMMLV) de conformidad con lo establecido en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de la medida de prohibición inmediata de trabajos o tareas por riesgo grave e inminente para la seguridad de los trabajadores que proceda en los términos del artículo 11 de la Ley 1610 de 2013 y de la interposición de las denuncias penales a que hubiere lugar.

(Artículo adicionado por el Decreto 1563 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.4.2.5.4. ***Iniciación de la cobertura del sistema general de riesgos laborales.*** La cobertura del Sistema General de Riesgos Laborales se iniciará el día calendario siguiente al de la afiliación.

(Artículo adicionado por el Decreto 1563 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.4.2.5.5. ***Ingreso base de cotización.*** El ingreso base de cotización al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas de que trata esta sección, deberá ser el mismo con el que aportan a los sistemas generales de salud y pensiones y en todo caso no podrá ser inferior a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, ni superior a veinticinco (25) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

(Artículo adicionado por el Decreto 1563 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.4.2.5.6. ***Cotización y pago de aportes al sistema general de riesgos laborales.*** La cotización al sistema general de riesgos laborales se efectuará por períodos mensuales completos y se pagará mes vencido, conforme a lo dispuesto en el artículo 135 de la Ley 1753 de 2015. Para efectos del pago se atenderán los plazos establecidos en el Título 2 de la Parte 2 del Libro 3 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social y se utilizará la planilla integrada de liquidación de aportes (PILA).

Cuando la persona ejerza simultáneamente varias ocupaciones u oficios deberá cotizar por el valor de la clase de riesgo más alta.

(Artículo adicionado por el Decreto 1563 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.4.2.5.7. ***Tabla de cotizaciones mínimas y máximas.*** Para efectos de la presente sección, se adopta la siguiente tabla de cotizaciones mínimas y máximas para cada clase de riesgo:

TABLA DE COTIZACIONES MÍNIMAS Y MÁXIMAS

Clase de Riesgo	Sección 1	Sección 2	Sección 3	Sección 4	Sección 5	Sección 6	Sección 7	Sección 8	Sección 9	Sección 10	Sección 11
I	0,348%	0,443%	0,522%	0,602%	0,681%	0,761%	0,840%	0,920%	0,999%	1,079%	1,158%
II	0,530%	0,787%	1,044%	1,301%	1,558%	1,815%	2,072%	2,329%	2,586%	2,843%	3,100%
III	1,717%	2,077%	2,436%	2,795%	3,155%	3,514%	3,874%	4,233%	4,592%	4,952%	5,311%
IV	2,871%	3,240%	3,610%	3,980%	4,350%	4,720%	5,090%	5,460%	5,830%	6,200%	6,570%
V	3,339%	3,857%	4,374%	4,891%	5,408%	5,926%	6,443%	6,960%	7,477%	7,995%	8,700%

Las personas a quienes aplica la presente sección cotizarán al sistema general de riesgos laborales conforme a los porcentajes señalados en la tabla anterior respecto al ingreso base de cotización (IBC), así:

1. Clase de riesgo I, II y III el valor correspondiente a la sección 3.
2. Clase de riesgo IV, valor correspondiente a la sección 5.

3. Clase de riesgo V, valor correspondiente a la sección 8.

(Artículo adicionado por el Decreto 1563 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.4.2.5.8. ***Variación de la cotización.*** Los porcentajes señalados en la *"Tabla de Cotizaciones Mínimas y Máximas"* de que trata el artículo 2.2.4.2.5.7. del presente Decreto, podrán ser modificados teniendo en cuenta el análisis del comportamiento de la siniestralidad.

Las administradoras de riesgos laborales realizarán la caracterización de la siniestralidad de acuerdo con lo establecido por los Ministerios del Trabajo y de Salud y Protección Social, quienes recopilarán la información pertinente respecto a la población objeto de esta sección.

(Artículo adicionado por el Decreto 1563 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.4.2.5.9. ***Tabla de clasificación de ocupaciones u oficios más representativos.*** Para efectos de la presente sección, adáptese la *"Tabla de clasificación de ocupaciones u oficios más representativos"* la cual se incorpora como Anexo 2 de este Decreto, con el fin de establecer el nivel de riesgo de las ocupaciones u oficios, que corresponden a la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones CIUO-08 año 2015 adaptada para Colombia.

Cuando una ocupación u oficio no se encuentre en la *"Tabla de clasificación de ocupaciones u oficios más representativos"*, las administradoras de riesgos laborales podrán efectuar la clasificación de acuerdo con el riesgo ocupacional afín previsto en la misma; para tal efecto, deberá tenerse en cuenta las materias primas, materiales o insumos que se utilicen, así como los medios de producción, procesos, almacenamiento y transporte.

Efectuada la clasificación de la ocupación u oficio que no se encuentre en la *"Tabla de Clasificación de ocupaciones u oficios más representativos",* las administradoras de riesgos laborales deberán comunicarla a los Ministerios del Trabajo y Salud y Protección Social, para que se analice su inclusión.

PARÁGRAFO. La tabla de ocupaciones u oficios a que hace referencia el presente artículo no determina en ningún caso la naturaleza de la relación jurídica en el desarrollo de la actividad, ocupación u oficio ni desvirtúa lo establecido en los artículos 22 a 26 del Código Sustantivo del Trabajo.

(Artículo adicionado por el Decreto 1563 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.4.2.5.10. ***Efectos de la mora en las cotizaciones.*** El no pago de dos (2) períodos consecutivos de las cotizaciones de las personas de que trata la presente sección dará lugar a la suspensión de la afiliación por parte de la administradora de riesgos laborales.

Para tal efecto, la entidad administradora de riesgos laborales deberá enviar a la última dirección conocida del afiliado una comunicación por correo certificado en un plazo no mayor a un (1) mes después del no pago de los aportes, señalando la situación de incumplimiento y las consecuencias que le acarrea. La comunicación constituirá al afiliado en mora.
Durante el período de suspensión no habrá lugar al reconocimiento y pago de las prestaciones económicas del Sistema General de Riesgos Laborales.

(Artículo adicionado por el Decreto 1563 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.4.2.5.11. ***Obligaciones de los afiliados voluntarios al sistema general de riesgos laborales.*** Las personas a que aplica esta sección tendrán las siguientes obligaciones:

1. Procurar el cuidado integral de su salud.

2. Diligenciar el formulario de afiliación a la administradora de riesgos laborales.

3. Diligenciar el formato de identificación de peligros de conformidad con las ocupaciones u oficios que va a desarrollar y anexarlo al formulario de afiliación.

---

4. Practicarse un examen preocupacional y anexar el certificado respectivo al formulario de afiliación a la administradora de riesgos laborales. El costo de los exámenes preocupacionales será asumido por el trabajador independiente.

5. Pagar los aportes al sistema a través de la planilla integrada de liquidación de aportes -PILA.

6. Informar a la administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud donde está afiliado, la ocurrencia de accidentes o de enfermedades con ocasión del ejercicio de su ocupación u oficio.

7. Reportar a la administradora de riesgos laborales las novedades que se presenten en relación con las condiciones de tiempo, modo y lugar en que desarrolla su ocupación u oficio.

8. Participar en las actividades de promoción y prevención organizadas por la administradora de riesgos laborales.

9. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de seguridad y salud en el trabajo.

10. Realizarse como mínimo cada año, los exámenes médicos periódicos ocupacionales y contar con el certificado respectivo, el cual podrá ser requerido por la administradora de riesgos laborales para el monitoreo y gestión del riesgo. El costo de los exámenes será asumido por el afiliado.

11. Realizar como mínimo cada año la identificación de peligros asociados con su labor mediante el diligenciamiento del formulario respectivo, el cual podrá ser requerido por la administradora de riesgos laborales para el monitoreo y gestión del riesgo.

12. Acoger y poner en práctica las recomendaciones que en materia de prevención del riesgo imparta la administradora de riesgos laborales.

13. Disponer y asumir el costo de los elementos de protección personal necesarios y utilizarlos para ejecutar su ocupación u oficio.

(Artículo adicionado por el Decreto 1563 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.4.2.5.12. ***Obligaciones a cargo de las administradoras de riesgos laborales.*** Las administradoras de riesgos laborales deberán implementar y desarrollar a favor de las personas a quienes aplica la presente sección, las actividades establecidas en el Decreto- ley 1295 de 1994, en la Ley 1562 de 2012 y en las demás normas vigentes sobre la materia que por su naturaleza les sean aplicables, entre otras:

1. Registrar la afiliación y novedades respectivas del afiliado.

2. Afiliar de manera obligatoria a las personas de que trata la presente sección e incrementar de manera gradual y periódica estas afiliaciones. El Ministerio del Trabajo verificará el incremento en cada Administradora de Riesgos Laborales (ARL), teniendo en cuenta el comportamiento de las afiliaciones en el sistema general de riesgos laborales.

3. Recaudar las cotizaciones.

---

4. Verificar la correcta clasificación de ocupaciones u oficios con la cual se hizo la afiliación.

5. Cuando exista mérito para ello, adelantar las acciones de cobro, previa constitución en mora del afiliado y la liquidación mediante la cual determine el valor adeudado, que prestará mérito ejecutivo.
6. Garantizar a los afiliados la prestación de los servicios de salud y el reconocimiento y pago oportuno de las prestaciones económicas que correspondan dentro del sistema general de riesgos laborales.

7. Fomentar estilos de trabajo y vida saludables para el afiliado.

8. Investigar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que se presenten, con el acompañamiento del afiliado.

9. Capacitar de manera presencial o virtual a la población objeto de la presente sección para que realice y mantenga actualizada la identificación de peligros asociados con su labor y sus medidas de prevención y control.

10. Disponer de guías específicas de prevención de riesgos laborales por ocupación u oficio.

11. Generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción y prevención para cada ocupación u oficio.

12. Desarrollar campañas, programas, mecanismos y acciones para lograr la rehabilitación integral.

13. Asesorar en la adecuación de puestos de trabajo, maquinaria, equipos, herramientas y elementos de protección personal para el desarrollo de la ocupación u oficio del afiliado.

Frente a los accidentes graves ocurridos con ocasión de la ocupación u oficio de las personas a quienes aplica esta sección, afiliadas al sistema general de riesgos laborales, la administradora de riesgos laborales realizará la investigación en un término no superior a treinta (30) días hábiles contados a partir del reporte del evento y recomendará las acciones de prevención conforme a las causas analizadas.

(Artículo adicionado por el Decreto 1563 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.4.2.5.13. ***Accidente de trabajo y enfermedad laboral.*** Para efecto de la presente sección, la determinación del origen del accidente, la enfermedad o la muerte, el grado de pérdida de la capacidad laboral, la fecha de estructuración, así como el informe que se debe rendir sobre su ocurrencia y las consecuencias por no reportarlas en los tiempos establecidos, se regirán por lo dispuesto en el Decreto-ley 1295 de 1994, la Ley 776 de 2002, la Ley 1562 de 2012, y las demás normas que las modifiquen, sustituyan.

PARÁGRAFO. En caso de que el afiliado se encuentre imposibilitado para hacer el reporte, lo podrán realizar el cónyuge, compañero o compañera permanente, hijos, las personas con interés jurídico y/o causahabientes, la institución prestadora de servicios de salud que brinda la atención inicial, así como aquellas personas autorizadas expresamente por la ley.

Si se trata de un trabador afiliado a través de una agremiación, el reporte lo deberá efectuar ésta dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad.

(Artículo adicionado por el Decreto 1563 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.4.2.5.14. ***Prestaciones económicas y asistenciales del sistema general de riesgos laborales.*** Las personas de que trata la presente sección tendrán derecho al reconocimiento y pago de las prestaciones económicas y asistenciales del sistema general de riesgos laborales establecidas en el Decreto- ley 1295 de 1994, en la Ley 776 de 2002, en la Ley 1562 de 2012 y en las demás normas que las modifiquen o sustituyan.

(Artículo adicionado por el Decreto 1563 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.4.2.5.15. ***Ingreso base de liquidación.*** El ingreso base de liquidación para las prestaciones económicas que deban ser reconocidas a la población objeto de la presente sección, se calculará conforme al artículo 5 de la Ley 1562 de 2012.

(Artículo adicionado por el Decreto 1563 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.4.2.5.16. ***Inspección, vigilancia y control.*** El incumplimiento de los deberes consagrados en la presente sección, dará lugar a las investigaciones pertinentes de acuerdo con la normatividad vigente.

1. Corresponde a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, en ejercicio de su función de inspección, vigilancia y control, investigar y sancionar el incumplimiento por parte de las entidades, las normas en el sistema general de riesgos laborales y de seguridad y salud en el trabajo, conforme a la normatividad vigente.

2. La Superintendencia Nacional de Salud adelantará las funciones de inspección, vigilancia y control a las administradoras de riesgos laborales en sus actividades de prestación de los servicios de salud, conforme a la normatividad vigente.

3. A la Superintendencia Financiera de Colombia le compete ejercer la respectiva vigilancia y control a las administradoras de riesgos laborales en relación con los niveles de patrimonio, reservas, inversiones, control financiero y cuando estas incurran en conductas tendientes a dilatar injustificadamente el pago de las prestaciones económicas.

(Artículo adicionado por el Decreto 1563 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.4.2.5.17. ***Fiscalización del pago de aportes.*** La Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), realizará, conforme con la normatividad vigente las tareas de seguimiento y determinación del oportuno y correcto pago de los aportes al Sistema de la Protección Social por parte del afiliado voluntario.

(Artículo adicionado por el Decreto 1563 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.4.2.5.18. ***Disposiciones complementarias.*** Los aspectos no previstos en la presente sección se regirán por las demás normas del sistema general de riesgos laborales en lo que sea aplicable.

(Artículo adicionado por el Decreto 1563 de 2016, art. 1)

CAPÍTULO 3
COTIZACIONES EN EL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES

Artículo 2.2.4.3.1. *Determinación de la cotización*. Las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Laborales se determinan de acuerdo con:

1. La actividad económica del empleador;

2. Índice de lesiones incapacitantes de cada empleador, calculado según la metodología general definida por el Ministerio del Trabajo, y

3. El cumplimiento de las políticas y la ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

(Decreto 1772 de 1994, art. 9)

Artículo 2.2.4.3.2. *Obligatoriedad de las cotizaciones*. Durante la vigencia de la relación laboral, los empleadores deberán efectuar cotizaciones obligatorias al Sistema General de Riesgos Laborales.

PARÁGRAFO. En aquellos casos en los cuales el afiliado perciba salario de dos o más empleadores, las cotizaciones correspondientes serán efectuadas en forma proporcional al salario base de cotización a cargo de cada uno de ellos.

(Decreto 1772 de 1994, art. 10)

Artículo 2.2.4.3.3. *Base de Cotización.* Las cotizaciones correspondientes a los trabajadores dependientes del sector privado se calcularán con base en el salario mensual devengado. Para el efecto, constituye salario el que se determine para el Sistema General de Pensiones.

Los empleadores del sector público cotizarán sobre los salarios de sus servidores. Para estos efectos, constituye salario el que se determine para los servidores públicos en el Sistema General de Pensiones.

Igual que para el Sistema General de pensiones, la base de cotización estará limitada a veinticinco (25) salarios mínimos, y la de los salarios integrales se calculará sobre el 70% de ellos.

(Decreto 1772 de 1994, art. 11)

Artículo 2.2.4.3.4. *Monto de las cotizaciones.* El monto de las cotizaciones a cargo de los empleadores, no podrá ser inferior al 0.348%, ni superior al 8.7%, de la base de cotización de los trabajadores a cargo del respectivo empleador.

(Decreto 1772 de 1994, art. 12)

Artículo 2.2.4.3.5 *Tabla de Cotizaciones Mínimas y Máximas*. En desarrollo del artículo 27 del Decreto 1295 de 1994, se adopta la siguiente tabla de cotizaciones para cada clase de riesgo:

TABLA DE COTIZACIONES MINIMAS Y MAXIMAS

CLASE DE RIESGO	VALOR MINIMO	VALOR INICIAL	VALOR MAXIMO
I	0.348%	0.522%	0.696%
II	0.435%	1.044%	1.653%
III	0.783%	2.436%	4.089%
IV	1.740%	4.350%	6.060%
V	3.219%	6.960%	8.700%

Toda empresa que ingrese por primera vez al Sistema General de Riesgos Laborales, cotizará por el valor correspondiente al valor inicial de la clase de riesgo que le corresponda.

(Decreto 1772 de 1994, art. 13)

Artículo 2.2.4.3.6. Formulario de novedades. Las entidades administradoras de riesgos laborales deben suministrar los formularios de novedades, establecidos por la Superintendencia Financiera.

Para los efectos del literal k del artículo 4º del Decreto 1295 de 1994, que prevé la cobertura del sistema general de riesgos laborales a partir del día calendario siguiente al de la afiliación, el ingreso de un trabajador debe reportarse a la entidad administradora a la cual se encuentre afiliado el empleador a más tardar el día hábil siguiente al que se produjo dicho ingreso.

Las demás novedades pueden informarse mensualmente, junto con la Autoliquidación de cotizaciones.

(Decreto 1772 de 1994, art. 15)

Artículo 2.2.4.3.7. Plazo para el pago de las cotizaciones. Los empleadores son responsables del pago de las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Laborales, y deberán consignarlas dentro de los diez (10) primeros días comunes del mes siguiente a aquel objeto de la cotización.

Las entidades administradoras podrán aceptar la modalidad de pago de cotizaciones con tarjeta de crédito.

(Decreto 1772 de 1994, art. 16)

Artículo 2.2.4.3.8. Acciones de cobro. Corresponde a las entidades administradoras de riesgos laborales entablar las acciones de cobro contra los empleadores, por las cotizaciones que se encuentren en mora, así como por los intereses de mora que se generen, pudiendo repetir contra los respectivos empleadores por los costos que haya demandado el trámite pertinente.

Los honorarios correspondientes a recaudos extrajudiciales solo podrán ser cobrados a los deudores morosos cuando este cobro se adelante por terceros.

(Decreto 1772 de 1994, art. 17)

Artículo 2.2.4.3.9. Centro de trabajo. Para los efectos del artículo 25 del Decreto Ley 1295 de 1994, se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.

Cuando una empresa tenga más de un centro de trabajo podrán clasificarse los trabajadores de uno o más de ellos en una clase de riesgo diferente, siempre que se configuren las siguientes condiciones:

Exista una clara diferenciación de las actividades desarrolladas en cada centro de trabajo.

Que las edificaciones y/o áreas a cielo abierto de los centros de trabajo sean independientes entre sí, como que los trabajadores de las otras áreas no laboren parcial o totalmente en la misma edificación o área a cielo abierto, ni viceversa.

Que los factores de riesgo determinados por la actividad económica del centro de trabajo, no impliquen exposición, directa o indirecta, para los trabajadores del otro u otros centros de trabajo, ni viceversa.

PARÁGRAFO. Las unidades de radiodianóstico y de radioterapia de los centros asistenciales o IPS, deben ser clasificadas como centros de trabajo independientes, en caso de que dichas unidades incumplan las normas de radiofísica sanitaria o bioseguridad, además de las sanciones previstas en el Decreto 1295 de 1994, la Empresa se clasificará en la clase correspondiente a dichas Unidades.

(Decreto 1530 de 1996, art. 1)

Artículo 2.2.4.3.10. Fundamento de la reclasificación. La reclasificación de centros de trabajo que implique para ellos una cotización diferente a aquella que le corresponde a la actividad principal de la empresa, deberá ser sustentada con estudios técnicos completos, realizados por entidades o profesionales reconocidos legalmente y verificables por la entidad Administradora de Riesgos Laborales correspondiente o el Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO. La reclasificación se podrá realizar sobre Centros de Trabajo y en ninguna circunstancia por puestos de trabajo.

(Decreto 1530 de 1996, art. 2)

Artículo 2.2.4.3.11. *Remisión de los estudios de reclasificación.* Toda reclasificación deberá ser informada por la Administradora de Riesgos Laborales ARL a la Dirección Regional o Seccional de Trabajo o a la Oficina Especial de Trabajo del Ministerio del Trabajo, según sea el caso, o a las oficinas que hagan sus veces.

La reclasificación, en desarrollo de lo ordenado por el Artículo 33 del Decreto Ley 1295 de 1994, solo podrá ser efectuada por la Entidad Administradora de Riesgos Laborales, cumplidos tres meses del traslado de la entidad Administradora de Riesgos Laborales de la empresa reclasificada.

La Dirección Técnica de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo en cualquier tiempo, podrá solicitar los estudios técnicos que sustentaron la reclasificación.

(Decreto 1530 de 1996, art. 3)

CAPÍTULO 4
REEMBOLSOS

Artículo 2.2.4.4.1. ***Campo de aplicación***. El presente Capítulo se aplica a todos los afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales, organizado por el Decreto 1295 de 1994.

(Decreto 1771 de 1994, art. 1)

Artículo 2.2.4.4.2. ***Reembolso de la atención inicial de urgencias***. Las entidades administradoras de riesgos laborales deberán reembolsar los costos de la atención inicial de urgencias prestada a sus afiliados, y que tengan origen en un accidente de trabajo o una enfermedad laboral, de conformidad con los artículos 168 y 208 de la Ley 100 de 1993 y sus reglamentos.

(Decreto 1771 de 1994, art. 2)

Artículo 2.2.4.4.3. ***Reembolso por prestaciones asistenciales.*** Las entidades administradoras de riegos laborales deben reembolsar los costos de la atención medico asistencial que hayan recibido sus afiliados,, con ocasión de un accidente de trabajo, una enfermedad laboral, a las mismas tarifas convenidas entre la entidad promotora de salud y la institución prestadora de servicios, con independencia de la naturaleza del riesgo.

Sobre dichas tarifas se liquidarán una comisión del diez por ciento (10%) a favor de la entidad promotora de salud, salvo pacto en contrario.

La entidad promotora de salud, dentro del plazo fijado en los respectivos convenios, o en su defecto dentro del mes siguiente, deberá presentar la solicitud de reembolso respectiva, mediante el diligenciamiento de los formularios previstos o autorizados para efecto por la Superintendencia Nacional de Salud.

Las empresas promotoras de salud deberán incluir en la respectiva historia clínica los diagnósticos y tratamientos relativos a los riesgos laborales.

PARÁGRAFO. Lo anterior sin perjuicio de que las Entidades Promotoras de Salud y las entidades administradoras de riesgos laborales convengan el reembolso en virtud de cuentas globales elaboradas con base en estimativos técnicos. En este caso no se requerirá diligencia el formulario establecido por la Superintendencia Nacional de Salud.

(Decreto 1771 de 1994, art. 3; modificado por el Decreto 455 de 1999)

Artículo 2.2.4.4.4. ***Formulario de reembolso*****.** Los formularios de reembolso de que tratan los artículos anteriores deberán contener, por lo menos, los siguientes datos:

1. Ciudad y Fecha.
2. Razón social y NIT de la entidad promotora de salud, si fuere el caso.
3. Nombre e identificación del afiliado.
4. Nombre o razón social y NIT del empleador.

5. Nombre o razón social, NIT y número de matrícula, de la institución prestadora de salud que prestó el servicio, o del profesional o profesionales que atendieron al afiliado.

6. Fecha y lugar del accidente de trabajo.

7. Número de la historia clínica, su ubicación, diagnóstico y tratamiento del afiliado.

8. Valor de los servicios prestados al afiliado.

9. Liquidación de la comisión, si fuese el caso.

A la solicitud de reembolso deberán acompañarse los siguientes documentos cuando el formulario lo diligencie una entidad promotora de salud:

1. Copia del informe de accidente de trabajo presentado por el empleador a la entidad promotora de salud, o fundamento para la determinación del origen.

2. Copia de la cuenta de cobro presentada por la institución prestadora de servicios de salud, en la que se especifiquen los procedimientos medicoquirúrgicos y servicios prestados al afiliado.

Salvo pacto en contrario, las entidades administradoras de riesgos laborales deberán pagar las cuentas dentro del mes siguiente a su presentación, plazo durante el cual podrán ser objetadas con base en motivos serios y fundados.

PARÁGRAFO.- Hasta tanto la Superintendencia Nacional de Salud determine el formulario de reembolso, las entidades administradoras de riesgos laborales podrán diseñarlos y tramitarlos, siempre que contengan, cuando menos, la información definida en este artículo.

(Decreto 1771 de 1994, art. 4)

Artículo 2.2.4.4.5. *Reembolsos entre entidades administradoras de riesgos laborales*. Las prestaciones derivadas de la enfermedad laboral serán pagadas en su totalidad por la entidad administradora de riesgos laborales a la cual esté afiliado el trabajador al momento de requerir la prestación.

La entidad administradora de riesgos laborales que atienda las prestaciones económicas derivadas de la enfermedad laboral, podrá repetir por ellas, contra las entidades que asumieron ese riesgo con anterioridad, a prorrata del tiempo durante el cual otorgaron dicha protección, y de ser posible, en función de la causa de la enfermedad.

La entidad administradora de riesgos laborales que asuma las prestaciones económicas, podrá solicitar los reembolsos a que haya lugar dentro del mes siguiente a la fecha en que cese la incapacidad temporal, se pague la indemnización por incapacidad permanente, o se reconozca definitivamente la presión de invalidez o de sobrevivientes.

(Decreto 1771 de 1994, art. 5)

Artículo 2.2.4.4.6. *Procedimiento para efectuar los reembolsos.* La base para efectuar el reembolso será el valor pagado en caso de incapacidad temporal o permanente parcial.

Tratándose de pensiones, la base será el capital necesario entendido como el valor actual esperado de la pensión de referencia de invalidez o de sobrevivientes, según el caso, que se genere en favor del afiliado o su núcleo familiar desde la fecha del fallecimiento, o del momento en que el dictamen de invalidez quede en firme, y hasta la extinción del derecho a la pensión.

El capital necesario se determinará según las bases técnicas y tablas de mortalidad contenidas en las Resoluciones 585 y 610 de 1994 de la Superintendencia Financiera o en las normas que las modifiquen o sustituyan.

En caso de cesación o disminución del grado de invalidez que implique la extinción o la disminución de la pensión, la entidad administradora de riesgos laborales restituirá a las demás entidades administradoras, la porción del capital necesario que les corresponda.

Los reembolsos a que se refiere este artículo se harán dentro del mes siguiente a aquel en que se soliciten, término dentro del cual podrán ser objetados por motivos serios y fundados.

(Decreto 1771 de 1994, art. 6)

Artículo 2.2.4.4.7. *Subrogación*. La entidad administradora de riesgos laborales podrá repetir, con sujeción a las normas pertinentes, contra el tercero responsable de la contingencia laboral, hasta por el monto calculado de las prestaciones a cargo de dicha entidad administradora, con sujeción en todo caso al límite de responsabilidad del tercero.

Lo dispuesto en el inciso anterior no excluye que la víctima, o sus causahabientes, instauren las acciones pertinentes para obtener la indemnización total y ordinaria por perjuicio, de cuyo monto deberá descontarse el valor de las prestaciones asumidas por la entidad administradora de riesgos laborales.

(Decreto 1771 de 1994, art. 12)

CAPÍTULO 5
DEL CONSEJO NACIONAL DE RIESGOS LABORALES

Artículo 2.2.4.5.1. *Modificaciones de los planes de inversión del fondo de riesgos laborales.* Cuando se modifique la apropiación prevista en el Presupuesto General de la Nación para el Fondo de Riesgos Laborales o cuando el Consejo Nacional de Riesgos Laborales lo considera conveniente para lograr los propósitos del Fondo, dicho órgano podrá modificar, sustituir o adicionar los proyectos de inversión que hayan sido aprobados de acuerdo con lo previsto en el artículo 90 del Decreto 1295 de 1994. En tal caso, el Consejo podrá solicitar a la Dirección Técnica de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo la elaboración de la propuesta respectiva para su consideración y aprobación.

Igual procedimiento se seguirá cuando, en desarrollo de las normas legales sobre la materia, se realicen adiciones presupuestales.

(Decreto 1859 de 1995, art. 1)

CAPÍTULO 6
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 2.2.4.6.1. Objeto y campo de aplicación. El presente capítulo tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

(Decreto 1443 de 2014, art. 1)

Artículo 2.2.4.6.2. *Definiciones*. Para los efectos del presente capítulo se aplican las siguientes definiciones:

1. Acción correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.

2. Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.

3. Acción preventiva: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.

4. Actividad no rutinaria: Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.

5. Actividad rutinaria: Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.

6. Alta dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.

7. Amenaza: Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.

8. Autorreporte de condiciones de trabajo y salud: Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.

9. Centro de trabajo: Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.

10. Ciclo PHVA: Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.

Hacer: Implementación de las medidas planificadas.

Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.

Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

11. Condiciones de salud: El conjunto de variables objetivas y de autorreporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

12. Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

13. Descripción sociodemográfica: Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.

14. Efectividad: Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia.

15. Eficacia: Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.

16. Eficiencia: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

17. Emergencia: Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.

18. Evaluación del riesgo: Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.

19. Evento Catastrófico: Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una

parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción parcial o total de una instalación.

20. Identificación del peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.

21. Indicadores de estructura: Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.

22. Indicadores de proceso: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.

23. Indicadores de resultado: Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.

24. Matriz legal: Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.

25. Mejora continua: Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización.

26. No conformidad: No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros.

27. Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.

28. Política de seguridad y salud en el trabajo: Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.

29. Registro: Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.

30. Rendición de cuentas: Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.

31. Revisión proactiva: Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG-SST.

32. Revisión reactiva: Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.

---

33. Requisito Normativo: Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.

34. Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos.

35. Valoración del riesgo: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.

36. Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo: Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.

PARÁGRAFO 1. En aplicación de lo establecido en el artículo 1° de la Ley 1562 de 2012, para todos los efectos se entenderá como seguridad y salud en el trabajo todo lo que antes de la entrada en vigencia de dicha ley hacía referencia al término salud ocupacional.

PARÁGRAFO 2. Conforme al parágrafo anterior se entenderá el Comité Paritario de Salud Ocupacional como Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo y el Vigía en Salud Ocupacional como Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes tendrán las funciones establecidas en la normatividad vigente.

(Decreto 1443 de 2014, art. 2)

Artículo 2.2.4.6.3. ***Seguridad y salud en el trabajo (SST).*** La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

(Decreto 1443 de 2014, art. 3)

Artículo 2.2.4.6.4. ***Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).*** El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

PARÁGRAFO 1. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) debe adaptarse al tamaño y características de la empresa; igualmente, puede ser compatible con los otros sistemas de gestión de la empresa y estar integrado en ellos.

PARÁGRAFO 2. Dentro de los parámetros de selección y evaluación de proveedores y contratistas, el contratante podrá incluir criterios que le permitan conocer que la empresa a contratar cuente con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

(Decreto 1443 de 2014, art. 4)

Artículo 2.2.4.6.5. *Política de seguridad y salud en el trabajo (SST).* El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente.

(Decreto 1443 de 2014, art. 5)

Artículo 2.2.4.6.6. *Requisitos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST).* La Política de SST de la empresa debe entre otros, cumplir con los siguientes requisitos:

1. Establecer el compromiso de la empresa hacia la implementación del SST de la empresa para la gestión de los riesgos laborales.

2. Ser específica para la empresa y apropiada para la naturaleza de sus peligros y el tamaño de la organización.

3. Ser concisa, redactada con claridad, estar fechada y firmada por el representante legal de la empresa.

4. Debe ser difundida a todos los niveles de la organización y estar accesible a todos los trabajadores y demás partes interesadas, en el lugar de trabajo; y

5. Ser revisada como mínimo una vez al año y de requerirse, actualizada acorde con los cambios tanto en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), como en la empresa.

(Decreto 1443 de 2014, art. 6)

Artículo 2.2.4.6.7. *Objetivos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST).* La Política de SST de la empresa debe incluir como mínimo los siguientes objetivos sobre los cuales la organización expresa su compromiso:

1. Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.

2. Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa; y

3. Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

(Decreto 1443 de 2014, art. 7)

Artículo 2.2.4.6.8. *Obligaciones de los empleadores.* El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.

Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:

1. Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.

2. Asignación y Comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.

3. Rendición de cuentas al interior de la empresa: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.

4. Definición de Recursos: Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

5. Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables: Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.

6. Gestión de los Peligros y Riesgos: Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.

7. Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los

estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

8. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.

9. Participación de los Trabajadores: Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable.

Así mismo, el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del SG-SST.

El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas;

10. Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo–SST en las Empresas: Debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo quienes deberán, entre otras:

10.1 Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación;

10.2 Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y;

10.3 Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST; y

11. Integración: El empleador debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.

PARÁGRAFO. Por su importancia, el empleador debe identificar la normatividad nacional aplicable del Sistema General de Riesgos Laborales, la cual debe quedar plasmada en una matriz legal que debe actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables a la empresa.

(Decreto 1443 de 2014, art. 8)

Artículo 2.2.4.6.9. *Obligaciones de las administradoras de riesgos laborales (ARL).* Las Administradoras de Riesgos Laborales – ARL, dentro de las obligaciones que le confiere la normatividad vigente en el Sistema General de Riesgos Laborales, capacitarán al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST o Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo en los aspectos relativos al SG-SST y prestarán asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores afiliados, en la implementación del presente capítulo.

(Decreto 1443 de 2014, art. 9)

Artículo 2.2.4.6.10. *Responsabilidades de los trabajadores.* Los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades:

1. Procurar el cuidado integral de su salud;

2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;

3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa;

4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo;

5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG–SST; y

6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

(Decreto 1443 de 2014, art. 10)

Artículo 2.2.4.6.11. *Capacitación en seguridad y salud en el trabajo – SST.* El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente.

PARÁGRAFO 1. El programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo –SST, debe ser revisado mínimo una (1) vez al año, con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y la alta dirección de la empresa: con el fin de identificar las acciones de mejora.

PARÁGRAFO 2. El empleador proporcionará a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en los aspectos generales y específicos de

---

las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

(Decreto 1443 de 2014, art. 11)

Artículo 2.2.4.6.12. ***Documentación.*** El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, los siguientes documentos en relación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST:

1. La política y los objetivos de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo SST, firmados por el empleador;

2. Las responsabilidades asignadas para la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST;

3. La identificación anual de peligros y evaluación y valoración de los riesgos;

4. El informe de las condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora y según los lineamientos de los programas de vigilancia epidemiológica en concordancia con los riesgos existentes en la organización;

5. El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo - SST de la empresa, firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST;

6. El programa de capacitación anual en seguridad y salud en el trabajo - SST, así como de su cumplimiento incluyendo los soportes de inducción, reinducción y capacitaciones de los trabajadores dependientes, contratistas, cooperados y en misión;

7. Los procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo;

8. Registros de entrega de equipos y elementos de protección personal;

9. Registro de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas cuando aplique y demás instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo;

10. Los soportes de la convocatoria, elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y las actas de sus reuniones o la delegación del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y los soportes de sus actuaciones;

11. Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente;

12. La identificación de las amenazas junto con la evaluación de la vulnerabilidad y sus correspondientes planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias;

13. Los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, incluidos los resultados de las mediciones ambientales y los perfiles de salud arrojados por los monitoreos biológicos, si esto último aplica según priorización de los riesgos.

En el caso de contarse con servicios de médico especialista en medicina laboral o del trabajo, según lo establecido en la normatividad vigente, se deberá tener documentado lo anterior y los resultados individuales de los monitoreos biológicos;

14. Formatos de registros de las inspecciones a las instalaciones, máquinas o equipos ejecutadas;

15. La matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riesgos Laborales que le aplican a la empresa; y

16. Evidencias de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios.

PARÁGRAFO 1. Los documentos pueden existir en papel, disco magnético, óptico o electrónico, fotografía, o una combinación de estos y en custodia del responsable del desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

PARÁGRAFO 2. La documentación relacionada con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, debe estar redactada de manera tal, que sea clara y entendible por las personas que tienen que aplicarla o consultarla. Igualmente, debe ser revisada y actualizada cuando sea necesario difundirse y ponerse a disposición de todos los trabajadores, en los apartes que les compete.

PARÁGRAFO 3. El trabajador tiene derecho a consultar los registros relativos a su salud solicitándolo al médico responsable en la empresa, si lo tuviese, o a la institución prestadora de servicios de seguridad y salud en el trabajo que los efectuó. En todo caso, se debe garantizar la confidencialidad de los documentos, acorde con la normatividad legal vigente.

(Decreto 1443 de 2014, art. 12)

Artículo 2.2.4.6.13. *Conservación de los documentos.* El empleador debe conservar los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de manera controlada, garantizando que sean legibles, fácilmente identificables y accesibles, protegidos contra daño, deterioro o pérdida. El responsable del SG-SST tendrá acceso a todos los documentos y registros exceptuando el acceso a las historias clínicas ocupacionales de los trabajadores cuando no tenga perfil de médico especialista en seguridad y salud en el trabajo. La conservación puede hacerse de forma electrónica de conformidad con lo establecido en el presente capítulo siempre y cuando se garantice la preservación de la información.

Los siguientes documentos y registros, deben ser conservados por un periodo mínimo de veinte (20) años, contados a partir del momento en que cese la relación laboral del trabajador con la empresa:

1. Los resultados de los perfiles epidemiológicos de salud de los trabajadores, así como los conceptos de los exámenes de ingreso, periódicos y de retiro de los trabajadores, en caso que no cuente con los servicios de médico especialista en áreas afines a la seguridad y salud en el trabajo;

2. Cuando la empresa cuente con médico especialista en áreas afines a la seguridad y salud en el trabajo, los resultados de exámenes de ingreso, periódicos y de egreso, así como los resultados de los exámenes complementarios tales como paraclínicos, pruebas de monitoreo biológico, audiometrías, espirometrías, radiografías de tórax y en general, las que se realicen con el objeto de monitorear los efectos hacia la salud de la exposición a peligros y riesgos; cuya reserva y custodia está a cargo del médico correspondiente;

3. Resultados de mediciones y monitoreo a los ambientes de trabajo, como resultado de los programas de vigilancia y control de los peligros y riesgos en seguridad y salud en el trabajo;

4. Registros de las actividades de capacitación, formación y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo; y,

5. Registro del suministro de elementos y equipos de protección personal.

Para los demás documentos y registros, el empleador deberá elaborar y cumplir con un sistema de archivo o retención documental, según aplique, acorde con la normatividad vigente y las políticas de la empresa.

(Decreto 1443 de 2014, art. 13)

Artículo 2.2.4.6.14. *Comunicación*. El empleador debe establecer mecanismos eficaces para:

1. Recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas relativas a la seguridad y salud en el trabajo;

2. Garantizar que se dé a conocer el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST a los trabajadores y contratistas; y,

3. Disponer de canales que permitan recolectar inquietudes, ideas y aportes de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo para que sean consideradas y atendidas por los responsables en la empresa.

(Decreto 1443 de 2014, art. 14)

Artículo 2.2.4.6.15. *Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.* El empleador o contratante debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera.

Los panoramas de factores de riesgo se entenderán como identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.

PARÁGRAFO 1. La identificación de peligros y evaluación de los riesgos debe ser desarrollada por el empleador o contratante con la participación y compromiso de todos los niveles de la empresa. Debe ser documentada y actualizada como mínimo de manera anual.

También se debe actualizar cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la empresa o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones en la maquinaria o en los equipos.

PARÁGRAFO 2. De acuerdo con la naturaleza de los peligros, la priorización realizada y la actividad económica de la empresa, el empleador o contratante utilizará metodologías adicionales para complementar la evaluación de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo ante peligros de origen físicos, ergonómicos o biomecánicos, biológicos, químicos, de seguridad, público, psicosociales, entre otros.

Cuando en el proceso productivo, se involucren agentes potencialmente cancerígenos, deberán ser considerados como prioritarios, independiente de su dosis y nivel de exposición.

PARÁGRAFO 3. El empleador debe informar al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre los resultados de las evaluaciones de los ambientes de trabajo para que emita las recomendaciones a que haya lugar.

PARÁGRAFO 4. Se debe identificar y relacionar en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo los trabajadores que se dediquen en forma permanente a las actividades de alto riesgo a las que hace referencia el Decreto 2090 de 2003, o la norma que lo modifique o sustituya.

(Decreto 1443 de 2014, art. 15)

Artículo 2.2.4.6.16. *Evaluación inicial del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.* La evaluación inicial deberá realizarse con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo existente al 31 de julio de 2014 deberá examinarse teniendo en cuenta lo establecido en el presente artículo. Esta autoevaluación debe ser realizada por personal idóneo de conformidad con la normatividad vigente, incluyendo los estándares mínimos que se reglamenten.

La evaluación inicial permitirá mantener vigentes las prioridades en seguridad y salud en el trabajo acorde con los cambios en las condiciones y procesos de trabajo de la empresa y su entorno, y acorde con las modificaciones en la normatividad del Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia.

La evaluación inicial debe incluir, entre otros, los siguientes aspectos:

1. La identificación de la normatividad vigente en materia de riesgos laborales incluyendo los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para empleadores, que se reglamenten y le sean aplicables;

2. La verificación de la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos, la cual debe ser anual. En la identificación de peligros deberá contemplar los cambios de procesos, instalaciones, equipos, maquinarias, entre otros;

3. La identificación de las amenazas y evaluación de la vulnerabilidad de la empresa; la cual debe ser anual;

4. La evaluación de la efectividad de las medidas implementadas, para controlar los peligros, riesgos y amenazas, que incluya los reportes de los trabajadores; la cual debe ser anual;

5. El cumplimiento del programa de capacitación anual, establecido por la empresa, incluyendo la inducción y reinducción para los trabajadores dependientes, cooperados, en misión y contratistas;

6. La evaluación de los puestos de trabajo en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores;

7. La descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud, así como la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad; y

8. Registro y seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SGSST de la empresa del año inmediatamente anterior.

PARÁGRAFO 1. Todos los empleadores deberán realizar la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad ocurrida en los dos (2) últimos años en la empresa, la cual debe servir para establecer una línea base y para evaluar la mejora continua en el sistema.

PARÁGRAFO 2. La evaluación inicial debe estar documentada y debe ser la base para la toma de decisiones y la planificación de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

PARÁGRAFO 3. El empleador o contratante debe facilitar mecanismos para el autorreporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores o contratistas; esta información la debe utilizar como insumo para la actualización de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

(Decreto 1443 de 2014, art. 16)

Artículo 2.2.4.6.17. ***Planificación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST****.* El empleador o contratante debe adoptar mecanismos para planificar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, basado en la evaluación inicial y otros datos disponibles que aporten a este propósito.

1. La planificación debe aportar a:

1.1. El cumplimiento con la legislación nacional vigente en materia de riesgos laborales incluidos los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen en materia de seguridad y salud en el trabajo;

1.2. El fortalecimiento de cada uno de los componentes (Política, Objetivos, Planificación, Aplicación, Evaluación Inicial, Auditoría y Mejora) del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la empresa; y,

1.3. El mejoramiento continuo de los resultados en seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

2. La planificación debe permitir entre otros, lo siguiente:

2.1. Definir las prioridades en materia de seguridad y salud en el trabajo de la empresa;

2.2. Definir objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST medibles y cuantificables, acorde con las prioridades definidas y alineados con la política de seguridad y salud en el trabajo definida en la empresa;

2.3. Establecer el plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos, en el que se especifiquen metas, actividades claras para su desarrollo, responsables y cronograma, responsables y recursos necesarios;

2.4. Definir indicadores que permitan evaluar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; y,

2.5. Definir los recursos financieros, humanos, técnicos y de otra índole requeridos para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

PARÁGRAFO 1. La planificación en Seguridad y Salud en el Trabajo debe abarcar la implementación y el funcionamiento de cada uno de los componentes del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (Política, Objetivos, Planificación, Aplicación, Evaluación inicial, Auditoría y Mejora), desarrollados de conformidad con el presente capítulo.

PARÁGRAFO 2. El plan de trabajo anual debe ser firmado por el empleador y contener los objetivos, metas, actividades, responsables, cronograma y recursos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

(Decreto 1443 de 2014, art. 17)

Artículo 2.2.4.6.18. ***Objetivos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.*** Los objetivos deben expresarse de conformidad con la política de seguridad y salud en el trabajo establecida en la empresa y el resultado de la evaluación inicial y auditorías que se realicen.

Estos objetivos deben tener en cuenta entre otros aspectos, los siguientes:

1. Ser claros, medibles, cuantificables y tener metas definidas para su cumplimiento;

2. Ser adecuados para las características, el tamaño y la actividad económica de la empresa;

3. Ser coherentes con el de plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las prioridades identificadas;

4. Ser compatibles con el cumplimiento de la normatividad vigente aplicable en materia de riesgos laborales, incluidos los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen;

5. Estar documentados y ser comunicados a todos los trabajadores; y

6. Ser revisados y evaluados periódicamente, mínimo una (1) vez al año y actualizados de ser necesario.

(Decreto 1443 de 2014, art. 18)

Artículo 2.2.4.6.19. *Indicadores del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.* El empleador debe definir los indicadores (cualitativos o cuantitativos según corresponda) mediante los cuales se evalúen la estructura, el proceso y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y debe hacer el seguimiento a los mismos. Estos indicadores deben alinearse con el plan estratégico de la empresa y hacer parte del mismo.

Cada indicador debe contar con una ficha técnica que contenga las siguientes variables:

1. Definición del indicador;

2. Interpretación del indicador;

3. Límite para el indicador o valor a partir del cual se considera que cumple o no con el resultado esperado;

4. Método de cálculo;

5. Fuente de la información para el cálculo;

6. Periodicidad del reporte; y

7. Personas que deben conocer el resultado.

(Decreto 1443 de 2014, art. 19)

Artículo 2.2.4.6.20. *Indicadores que evalúan la estructura del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST*. Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan la estructura, el empleador debe considerar entre otros, los siguientes aspectos:

1. La política de seguridad y salud en el trabajo y que esté comunicada;

2. Los objetivos y metas de seguridad y salud en el trabajo;

3. El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;

4. La asignación de responsabilidades de los distintos niveles de la empresa frente al desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo;

5. La asignación de recursos humanos, físicos y financieros y de otra índole requeridos para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo;

6. La definición del método para identificar los peligros, para evaluar y calificar los riesgos, en el que se incluye un instrumento para que los trabajadores reporten las condiciones de trabajo peligrosas;

7. La conformación y funcionamiento del Comité Paritario o Vigía de seguridad y salud en el trabajo;

8. Los documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST;

---

9. La existencia de un procedimiento para efectuar el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores para la definición de las prioridades de control e intervención;

10. La existencia de un plan para prevención y atención de emergencias en la organización; y

11. La definición de un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.

(Decreto 1443 de 2014, art. 20)

Artículo 2.2.4.6.21. ***Indicadores que evalúan el proceso del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.*** Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el proceso, el empleador debe considerar entre otros:

1. Evaluación inicial (línea base);

2. Ejecución del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;

3. Ejecución del Plan de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo;

4. Intervención de los peligros identificados y los riesgos priorizados;

5. Evaluación de las condiciones de salud y de trabajo de los trabajadores de la empresa realizada en el último año;

6. Ejecución de las diferentes acciones preventivas, correctivas y de mejora, incluidas las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales, así como de las acciones generadas en las inspecciones de seguridad;

7. Ejecución del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados, si aplica;

8. Desarrollo de los programas de vigilancia epidemiológica de acuerdo con el análisis de las condiciones de salud y de trabajo y a los riesgos priorizados;

9. Cumplimiento de los procesos de reporte e investigación de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales;

10. Registro estadístico de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad;

11. Ejecución del plan para la prevención y atención de emergencias; y

12. La estrategia de conservación de los documentos.

(Decreto 1443 de 2014, art. 21)

Artículo 2.2.4.6.22. ***Indicadores que evalúan el resultado del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.*** Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el resultado, el empleador debe considerar entre otros:

1. Cumplimiento de los requisitos normativos aplicables;

2. Cumplimiento de los objetivos en seguridad y salud en el trabajo - SST;

3. El cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;

4. Evaluación de las no conformidades detectadas en el seguimiento al plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo;

5. La evaluación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora, incluidas las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de las acciones generadas en las inspecciones de seguridad;

6. El cumplimiento de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, acorde con las características, peligros y riesgos de la empresa;

7. La evaluación de los resultados de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores;

8. Análisis de los registros de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad;

9. Análisis de los resultados en la implementación de las medidas de control en los peligros identificados y los riesgos priorizados; y

10. Evaluación del cumplimiento del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados si aplica.

(Decreto 1443 de 2014, art. 22)

Artículo 2.2.4.6.23. *Gestión de los peligros y riesgos.* El empleador o contratante debe adoptar métodos para la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa.

(Decreto 1443 de 2014, art. 23)

Artículo 2.2.4.6.24. *Medidas de prevención y control.* Las medidas de prevención y control deben adoptarse con base en el análisis de pertinencia, teniendo en cuenta el siguiente esquema de jerarquización:

1. Eliminación del peligro/riesgo: Medida que se toma para suprimir (hacer desaparecer) el peligro/riesgo;

2. Sustitución: Medida que se toma a fin de remplazar un peligro por otro que no genere riesgo o que genere menos riesgo;

3. Controles de Ingeniería: Medidas técnicas para el control del peligro/riesgo en su origen (fuente) o en el medio, tales como el confinamiento (encerramiento) de un peligro o un proceso de trabajo, aislamiento de un proceso peligroso o del trabajador y la ventilación (general y localizada), entre otros;

4. Controles Administrativos: Medidas que tienen como fin reducir el tiempo de exposición al peligro, tales como la rotación de personal, cambios en la duración o tipo de la jornada

de trabajo. Incluyen también la señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo, implementación de sistemas de alarma, diseño e implementación de procedimientos y trabajos seguros, controles de acceso a áreas de riesgo, permisos de trabajo, entre otros; y,

5. Equipos y Elementos de Protección Personal y Colectivo: Medidas basadas en el uso de dispositivos, accesorios y vestimentas por parte de los trabajadores, con el fin de protegerlos contra posibles daños a su salud o su integridad física derivados de la exposición a los peligros en el lugar de trabajo. El empleador deberá suministrar elementos y equipos de protección personal (EPP) que cumplan con las disposiciones legales vigentes. Los EPP deben usarse de manera complementaria a las anteriores medidas de control y nunca de manera aislada, y de acuerdo con la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos.

PARÁGRAFO 1. El empleador debe suministrar los equipos y elementos de protección personal (EPP) sin ningún costo para el trabajador e igualmente, debe desarrollar las acciones necesarias para que sean utilizados por los trabajadores, para que estos conozcan el deber y la forma correcta de utilizarlos y para que el mantenimiento o reemplazo de los mismos se haga de forma tal, que se asegure su buen funcionamiento y recambio según vida útil para la protección de los trabajadores.

PARÁGRAFO 2. El empleador o contratante debe realizar el mantenimiento de las instalaciones, equipos y herramientas de acuerdo con los informes de inspecciones y con sujeción a los manuales de uso.

PARÁGRAFO 3. El empleador debe desarrollar acciones de vigilancia de la salud de los trabajadores mediante las evaluaciones médicas de ingreso, periódicas, retiro y los programas de vigilancia epidemiológica, con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control;

PARÁGRAFO 4. El empleador o contratante debe corregir las condiciones inseguras que se presenten en el lugar de trabajo, de acuerdo con las condiciones específicas y riesgos asociados a la tarea.

(Decreto 1443 de 2014, art. 24)

Artículo 2.2.4.6.25. *Prevención, preparación y respuesta ante emergencias.* El empleador o contratante debe implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los centros y turnos de trabajo y todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos contratistas y subcontratistas, así como proveedores y visitantes.

Para ello debe implementar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que considere como mínimo, los siguientes aspectos:

1. Identificar sistemáticamente todas las amenazas que puedan afectar a la empresa;

2. Identificar los recursos disponibles, incluyendo las medidas de prevención y control existentes al interior de la empresa para prevención, preparación y respuesta ante emergencias, así como las capacidades existentes en las redes institucionales y de ayuda mutua;

---

3. Analizar la vulnerabilidad de la empresa frente a las amenazas identificadas, considerando las medidas de prevención y control existentes;

4. Valorar y evaluar los riesgos considerando el número de trabajadores expuestos, los bienes y servicios de la empresa;

5. Diseñar e implementar los procedimientos para prevenir y controlar las amenazas priorizadas o minimizar el impacto de las no prioritarias;

6. Formular el plan de emergencia para responder ante la inminencia u ocurrencia de eventos potencialmente desastrosos;

7. Asignar los recursos necesarios para diseñar e implementar los programas, procedimientos o acciones necesarias, para prevenir y controlar las amenazas prioritarias o minimizar el impacto de las no prioritarias;

8. Implementar las acciones factibles, para reducir la vulnerabilidad de la empresa frente a estas amenazas que incluye entre otros, la definición de planos de instalaciones y rutas de evacuación;

9. Informar, capacitar y entrenar incluyendo a todos los trabajadores, para que estén en capacidad de actuar y proteger su salud e integridad, ante una emergencia real o potencial;

10. Realizar simulacros como mínimo una (1) vez al año con la participación de todos los trabajadores;

11. Conformar, capacitar, entrenar y dotar la brigada de emergencias, acorde con su nivel de riesgo y los recursos disponibles, que incluya la atención de primeros auxilios;

12. Inspeccionar con la periodicidad que sea definida en el SG-SST, todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias incluyendo sistemas de alerta, señalización y alarma, con el fin de garantizar su disponibilidad y buen funcionamiento; y

13. Desarrollar programas o planes de ayuda mutua ante amenazas de interés común, identificando los recursos para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias en el entorno de la empresa y articulándose con los planes que para el mismo propósito puedan existir en la zona donde se ubica la empresa.

PARÁGRAFO 1. De acuerdo con la magnitud de las amenazas y la evaluación de la vulnerabilidad tanto interna como en el entorno y la actividad económica de la empresa, el empleador o contratante puede articularse con las instituciones locales o regionales pertenecientes al Sistema Nacional de Gestión de Riesgos de Desastres en el marco de la Ley 1523 de 2012.

PARÁGRAFO 2. El diseño del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias debe permitir su integración con otras iniciativas, como los planes de continuidad de negocio, cuando así proceda.

(Decreto 1443 de 2014, art. 25)

Artículo 2.2.4.6.26. *Gestión del cambio.* El empleador o contratante debe implementar y mantener un procedimiento para evaluar el impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo

que puedan generar los cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambio en los métodos de trabajo, cambios en instalaciones, entre otros) o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en seguridad y salud en el trabajo, entre otros).

Para ello debe realizar la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de estos cambios y debe adoptar las medidas de prevención y control antes de su implementación, con el apoyo del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. De la misma manera, debe actualizar el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.

PARÁGRAFO. Antes de introducir los cambios internos de que trata el presente artículo, el empleador debe informar y capacitar a los trabajadores relacionados con estas modificaciones.

(Decreto 1443 de 2014, art. 26)

Artículo 2.2.4.6.27. *Adquisiciones*. El empleador debe establecer y mantener un procedimiento con el fin de garantizar que se identifiquen y evalúen en las especificaciones relativas a las compras o adquisiciones de productos y servicios, las disposiciones relacionadas con el cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST por parte de la empresa.

(Decreto 1443 de 2014, art. 27)

Artículo 2.2.4.6.28 *Contratación*. El empleador debe adoptar y mantener las disposiciones que garanticen el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo de su empresa, por parte de los proveedores, trabajadores dependientes, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas, durante el desempeño de las actividades objeto del contrato.

Para este propósito, el empleador debe considerar como mínimo, los siguientes aspectos en materia de seguridad y salud el trabajo:

1. Incluir los aspectos de seguridad y salud en el trabajo en la evaluación y selección de proveedores y contratistas;

2. Procurar canales de comunicación para la gestión de seguridad y salud en el trabajo con los proveedores, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas;

3. Verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente, el cumplimiento de la obligación de afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, considerando la rotación del personal por parte de los proveedores contratistas y subcontratistas, de conformidad con la normatividad vigente;

4. Informar a los proveedores y contratistas al igual que a los trabajadores de este último, previo al inicio del contrato, los peligros y riesgos generales y específicos de su zona de trabajo incluidas las actividades o tareas de alto riesgo, rutinarias y no rutinarias, así como la forma de controlarlos y las medidas de prevención y atención de emergencias. En este propósito, se debe revisar periódicamente durante cada año, la rotación de personal y asegurar que dentro del alcance de este numeral, el nuevo personal reciba la misma información;

5. Instruir a los proveedores, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas, sobre el deber de informarle, acerca de los presuntos accidentes de trabajo y enfermedades laborales ocurridos durante el periodo de vigencia del contrato para que el empleador o contratante ejerza las acciones de prevención y control que estén bajo su responsabilidad; y

6. Verificar periódicamente y durante el desarrollo de las actividades objeto del contrato en la empresa, el cumplimiento de la normatividad en seguridad y salud el trabajo por parte de los trabajadores cooperados, trabajadores en misión, proveedores, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas.

PARÁGRAFO. Para los efectos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, los proveedores y contratistas deben cumplir frente a sus trabajadores o subcontratistas, con las responsabilidades del presente capítulo.

(Decreto 1443 de 2014, art. 28)

Artículo 2.2.4.6.29. ***Auditoría de cumplimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. SG-SST.*** El empleador debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. Si la auditoría se realiza con personal interno de la entidad, debe ser independiente a la actividad, área o proceso objeto de verificación.

PARÁGRAFO. El programa de auditoría debe comprender entre otros, la definición de la idoneidad de la persona que sea auditora, el alcance de la auditoría, la periodicidad, la metodología y la presentación de informes, y debe tomarse en consideración resultados de auditorías previas. La selección del personal auditor no implicará necesariamente aumento en la planta de cargos existente. Los auditores no deben auditar su propio trabajo.

Los resultados de la auditoría deben ser comunicados a los responsables de adelantar las medidas preventivas, correctivas o de mejora en la empresa.

(Decreto 1443 de 2014, art. 29)

Artículo 2.2.4.6.30. ***Alcance de la auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).*** El proceso de auditoría de que trata el presente capítulo, deberá abarcar entre otros lo siguiente:

1. El cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo;

2. El resultado de los indicadores de estructura, proceso y resultado;

3. La participación de los trabajadores;

4. El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas;

5. El mecanismo de comunicación de los contenidos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a los trabajadores;

6. La planificación, desarrollo y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST);

7. La gestión del cambio;

8. La consideración de la seguridad y salud en el trabajo en las nuevas adquisiciones;

9. El alcance y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) frente a los proveedores y contratistas;

10. La supervisión y medición de los resultados;

11. El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y su efecto sobre el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa;

12. El desarrollo del proceso de auditoría; y

13. La evaluación por parte de la alta dirección.

(Decreto 1443 de 2014, art. 30)

Artículo 2.2.4.6.31. ***Revisión por la alta dirección***. La alta dirección, independiente del tamaño de la empresa, debe adelantar una revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la cual debe realizarse por lo menos una (1) vez al año, de conformidad con las modificaciones en los procesos, resultados de las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento.

Dicha revisión debe determinar en qué medida se cumple con la política y los objetivos de seguridad y salud en el trabajo y se controlan los riesgos. La revisión no debe hacerse únicamente de manera reactiva sobre los resultados (estadísticas sobre accidentes y enfermedades, entre otros), sino de manera proactiva y evaluar la estructura y el proceso de la gestión en seguridad y salud en el trabajo.

La revisión de la alta dirección debe permitir:

1. Revisar las estrategias implementadas y determinar si han sido eficaces para alcanzar los objetivos, metas y resultados esperados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo;

2. Revisar el cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;

3. Analizar la suficiencia de los recursos asignados para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de los resultados esperados;

4. Revisar la capacidad del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para satisfacer las necesidades globales de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo;

5. Analizar la necesidad de realizar cambios en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), incluida la revisión de la política y sus objetivos;

6. Evaluar la eficacia de las medidas de seguimiento con base en las revisiones anteriores de la alta dirección y realizar los ajustes necesarios;

7. Analizar el resultado de los indicadores y de las auditorías anteriores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST);

8. Aportar información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización que puedan ser insumos para la planificación y la mejora continua;

9. Recolectar información para determinar si las medidas de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y son eficaces;

10. Intercambiar información con los trabajadores sobre los resultados y su desempeño en seguridad y salud en el trabajo;

11 Servir de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto mejorar la identificación de peligros y el control de los riesgos y en general mejorar la gestión en seguridad y salud en el trabajo de la empresa;

12. Determinar si promueve la participación de los trabajadores;

13. Evidenciar que se cumpla con la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales, el cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen:

14. Establecer acciones que permitan la mejora continua en seguridad y salud en el trabajo:

15. Establecer el cumplimiento de planes específicos, de las metas establecidas y de los objetivos propuestos;

16. Inspeccionar sistemáticamente los puestos de trabajo, las máquinas y equipos y en general, las instalaciones de la empresa;

17. Vigilar las condiciones en los ambientes de trabajo;

18. Vigilar las condiciones de salud de los trabajadores;

19. Mantener actualizada la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos;

20. Identificar la notificación y la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales;

21. Identificar ausentismo laboral por causas asociadas con seguridad y salud en el trabajo;

22. Identificar pérdidas como daños a la propiedad, máquinas y equipos entre otros, relacionados con seguridad y salud en el trabajo;

23. Identificar deficiencias en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;

24. Identificar la efectividad de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores.

PARÁGRAFO. Los resultados de la revisión de la alta dirección deben ser documentados y divulgados al Copasst o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) quien deberá definir e implementar las acciones preventivas, correctivas y de mejora a que hubiere lugar.

(Decreto 1443 de 2014, art. 31)

Artículo 2.2.4.6.32. ***Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.*** La investigación de las causas de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, debe adelantarse acorde con lo establecido en el presente Decreto, la Resolución número 1401 de 2007 expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio del Trabajo, y las disposiciones que los modifiquen, adicionen o sustituyan. El resultado de esta investigación, debe permitir entre otras, las siguientes acciones:

1. Identificar y documentar las deficiencias del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) lo cual debe ser el soporte para la implementación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora necesarias;

2. Informar de sus resultados a los trabajadores directamente relacionados con sus causas o con sus controles, para que participen activamente en el desarrollo de las acciones preventivas, correctivas y de mejora;

3. Informar a la alta dirección sobre el ausentismo laboral por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales; y

4. Alimentar el proceso de revisión que haga la alta dirección de la gestión en seguridad y salud en el trabajo y que se consideren también en las acciones de mejora continua.

PARÁGRAFO 1. Los resultados de actuaciones administrativas desarrolladas por el Ministerio del Trabajo y las recomendaciones por parte de las Administradoras de Riesgos Laborales, deben ser considerados como insumo para plantear acciones correctivas, preventivas o de mejora en materia de seguridad y salud en el trabajo, respetando los requisitos de confidencialidad que apliquen de acuerdo con la legislación vigente.

PARÁGRAFO 2. Para las investigaciones de que trata el presente artículo, el empleador debe conformar un equipo investigador que integre como mínimo al jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el evento, a un representante del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Cuando el empleador no cuente con la estructura anterior, deberá conformar un equipo investigador por trabajadores capacitados para tal fin.

(Decreto 1443 de 2014, art. 32)

Artículo 2.2.4.6.33. ***Acciones preventivas y correctivas.*** El empleador debe garantizar que se definan e implementen las acciones preventivas y correctivas necesarias, con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de las auditorías y de la revisión por la alta dirección.

Estas acciones entre otras, deben estar orientadas a:

1. Identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades con base en lo establecido en el presente capítulo y las demás disposiciones que regulan los aspectos del Sistema General de Riesgos Laborales; y,

2. La adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medidas preventivas y correctivas.

PARÁGRAFO 1. Cuando se evidencie que las medidas de prevención y protección relativas a los peligros y riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo son inadecuadas o pueden dejar de ser eficaces, estas deberán someterse a una evaluación y jerarquización prioritaria y sin demora por parte del empleador o contratante, de acuerdo con lo establecido en el presente capítulo.

PARÁGRAFO 2. Todas las acciones preventivas y correctivas deben estar documentadas, ser difundidas a los niveles pertinentes, tener responsables y fechas de cumplimiento.

(Decreto 1443 de 2014, art. 33)

Artículo 2.2.4.6.34. ***Mejora continua.*** El empleador debe dar las directrices y otorgar los recursos necesarios para la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el objetivo de mejorar la eficacia de todas sus actividades y el cumplimiento de sus propósitos. Entre otras, debe considerar las siguientes fuentes para identificar oportunidades de mejora:

1. El cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST);

2. Los resultados de la intervención en los peligros y los riesgos priorizados;

3. Los resultados de la auditoría y revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), incluyendo la investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales;

4. Las recomendaciones presentadas por los trabajadores y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda;

5. Los resultados de los programas de promoción y prevención;

6. El resultado de la supervisión realizado por la alta dirección; y

7. Los cambios en legislación que apliquen a la organización.

(Decreto 1443 de 2014, art. 34)

Artículo 2.2.4.6.35. ***Capacitación obligatoria.*** Los responsables de la ejecución de los Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), deberán realizar el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que defina el Ministerio del Trabajo en desarrollo de las acciones señaladas en el literal a) del artículo 12 de la Ley 1562 de 2012, y obtener el certificado de aprobación del mismo.

(Decreto 1443 de 2014, art. 35)

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

VERSIÓN ACTUALIZADA OCTUBRE DE 2017

Artículo 2.2.4.6.36. *Sanciones*. El incumplimiento a lo establecido en el presente capítulo y demás normas que lo adicionen, modifiquen o sustituyan, será sancionado en los términos previstos en el artículo 91 del Decreto Ley número 1295 de 1994, modificado parcialmente y adicionado por el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012 y las normas que a su vez lo adicionen, modifiquen o sustituyan.

PARÁGRAFO. Las Administradoras de Riesgos Laborales realizarán la vigilancia delegada del cumplimiento de lo dispuesto en el presente capítulo e informarán a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo los casos en los cuales se evidencia el no cumplimiento del mismo por parte de sus empresas afiliadas.

(Decreto 1443 de 2014, art. 36)

Artículo 2.2.4.6.37. *Transición.* Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a partir del 1° de junio de 2017 y en dicha fecha, se debe dar inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática de las siguientes fases de implementación:

FASE		ACTIVIDAD	RESPONSABLE
1	Evaluación inicial.	Es la autoevaluación realizada por la empresa con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente, conforme al artículo 2.2.4.6.16. del Decreto 1072 de 2015.	Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales, con la asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales y según los estándares mínimos.
2	Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial.	Es el conjunto de elementos de control que consolida las acciones de mejoramiento necesarias para corregir las debilidades encontradas en la autoevaluación.	Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo,

---

			así como las empresas de servicios temporales.
3	Ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Es la puesta en marcha del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en coherencia con la autoevaluación y el plan de mejoramiento inicial.	Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales.
4	Seguimiento y plan de mejora.	Es el momento de evaluación y vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y la implementación del plan de mejora. Actividad que regulará el Ministerio del Trabajo conforme a los estándares mínimos.	Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales.
5	Inspección, vigilancia y control	Fase de verificación del cumplimiento de la normatividad vigente sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Visitas y actividades de Inspección, Vigilancia y Control del sistema.)	La efectúa el Ministerio del Trabajo conforme a los estándares mínimos.

PARÁGRAFO 1º. El Ministerio del Trabajo definirá el proceso de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de acuerdo a las fases descritas en el presente artículo y determinará los estándares mínimos que permitan verificar el cumplimiento de los requisitos para la implementación del referido sistema.

PARÁGRAFO 2°. Para efectos del presente capítulo, las Administradoras de Riesgos Laborales brindarán asesoría, capacitación, campañas y asistencia técnica en las diferentes fases de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo a todos sus afiliados obligados a adelantar este proceso. Así mismo,

presentarán informes semestrales en junio y diciembre de cada año a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo sobre las actividades de asesoría, capacitación, campañas y asistencia técnica, así como del grado de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST).

PARÁGRAFO 3°. Hasta el 31 de mayo de 2017 inclusive, se deberá dar cumplimiento a lo establecido en la Resolución 1016 del 31 de marzo de 1989, *"Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país".*

PARÁGRAFO 4°. El proceso de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en sus diferentes fases se realiza en el trascurso del tiempo de conformidad con el cronograma establecido por el Ministerio del Trabajo para tal fin, con los soportes, antecedentes y pruebas de su ejecución.

Las actividades de inspección, vigilancia y control de este proceso se realizaran en cualquiera de las fases de: a) Evaluación inicial b) Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial c) Ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y d) Seguimiento y plan de mejora, adelantadas por los responsables de ejecutarlas.

El Ministerio del Trabajo podrá verificar en cualquier momento el cumplimiento de las normas vigentes en riesgos laborales a los empleadores o contratantes y la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en sus diferentes fases.

(~~Decreto 1443 de 2014, art. 37;~~ modificado por el Decreto 171 de 2016, art. 1; modificado por el Decreto 52 de 2017, art.1)

Artículo 2.2.4.6.38. ***Constitución del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.*** Las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo que realicen todas las entidades, tanto públicas como privadas, deberán ser contempladas dentro del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para la organización y administración del Plan Nacional se determinan los siguientes niveles:

1. Nivel Nacional normativo y de dirección: Constituido por los Ministerios del Trabajo y Salud y Protección Social.

2. Nivel Nacional de Coordinación: Comité Nacional de Salud Ocupacional.

3. Nivel Nacional de ejecución gubernamental: Constituido por dependencias de los Ministerios, Institutos Descentralizados y demás entidades del orden nacional.

4. Nivel Seccional y Local de ejecución gubernamental constituido por las dependencias seccionales, departamentales y locales.

5. Nivel privado de ejecución: Constituido por los empleadores, servicios privados de Salud Ocupacional y los trabajadores.

PARÁGRAFO. Las entidades y empresas públicas se considerarán incluidas en el nivel privado de ejecución respecto de sus propios trabajadores.

(Decreto 614 de 1984, art. 10)

Artículo 2.2.4.6.39. ***Sujeción de otras entidades gubernamentales***. Las demás entidades gubernamentales que ejerzan acciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, igualmente deberán integrarse al Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y, por tanto, se ajustarán a las normas legales para la ejecución de sus actividades en esta área.

(Decreto 614 de 1984, art. 11)

Artículo 2.2.4.6.40. ***Servicios privados de Seguridad y Salud en el Trabajo.*** Cualquier persona natural o jurídica podrá prestar servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo a empleadores o trabajadores, sujetándose a la supervisión y vigilancia del Ministerio de Salud y Protección Social o de la entidad en que éste delegue.

(Decreto 614 de 1984, art. 32)

Artículo 2.2.4.6.41. ***Responsabilidades de los servicios privados de Salud y Seguridad en el Trabajo.*** Las personas o empresas que se dediquen a prestar servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo a empleadores o trabajadores en relación con el programa y actividades en Seguridad y Salud en el Trabajo que se regulan en este capítulo, tendrán las siguientes responsabilidades:

1. Cumplir con los requerimientos mínimos que el Ministerio de Salud y Protección Social de termine para su funcionamiento;

2. Obtener licencia o registro para operar Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo;

3. Sujetarse en la ejecución de actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo al programa de medicina, Higiene y Seguridad del Trabajo de la respectiva empresa.

(Decreto 614 de 1984, art. 33)

Artículo 2.2.4.6.42. ***Contratación de Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo.*** La contratación, por parte del empleador de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo con una empresa especialmente dedicada de este tipo de servicios, no implica en ningún momento, el traslado de las responsabilidades del empleador al contratista.

La contratación de los servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, por parte del empleador, no lo exonera del cumplimiento de la obligación que tiene el empleador de rendir informe a las autoridades de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en relación con la ejecución de los programas.

(~~Decreto 614 de 1984, art. 34~~; modificado por el Decreto 1528 de 2015, art. 2)

CAPÍTULO 7
SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES

Artículo 2.2.4.7.1. *Objeto*. El objeto del presente capítulo es establecer el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

(Decreto 2923 de 2011, art. 1)

Artículo 2.2.4.7.2. *Campo de aplicación.* Las disposiciones del presente capítulo se deberán aplicar por parte de los integrantes del Sistema General de Riesgos Laborales, a saber:

1. Las Entidades Administradoras del Sistema General de Riesgos Laborales (ARL).

2. Las Juntas de Calificación de Invalidez.

3. Los Prestadores de Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo (PS-SO).

4. Los empleadores públicos y privados.

5. Los trabajadores dependientes e independientes.

6. Los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo.

7. Las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo.

8. Las agremiaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral.

9. La Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado.

10. El personal civil de las Fuerzas Militares.

PARÁGRAFO 1. Las disposiciones del presente capítulo y de las normas que se desprendan del mismo se aplicarán por parte de los integrantes mencionados, respecto del cumplimiento de sus responsabilidades en materia de prevención de riesgos ocupacionales, desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y aplicación del mismo.

PARÁGRAFO 2. La calidad de los servicios de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS) continuará rigiéndose por el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de la atención en Salud del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

(Decreto 2923 de 2011, art. 2)

Artículo 2.2.4.7.3. *Características del sistema de garantía de calidad del sistema general de riesgos laborales*. Las acciones que desarrolle el sistema se orientarán a la mejora de los resultados de la atención en seguridad y salud en el trabajo, centrados en el mejoramiento de las condiciones de trabajo y salud, que van más allá de la verificación de la existencia de estructura o de la documentación de procesos, los cuales sólo constituyen prerrequisito para alcanzar los mencionados resultados.

Para efectos de evaluar y mejorar la calidad de la atención en seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales, el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales deberá cumplir con las siguientes características:

1. **Accesibilidad.** Es la posibilidad que tienen trabajadores y empleadores de utilizar los servicios de seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales que les garantiza el sistema general de riesgos laborales.

2. **Oportunidad.** Es la posibilidad que tienen trabajadores y empleadores de obtener los servicios que requieren, sin que se presenten retrasos que pongan en riesgo la vida, la integridad física o la salud. Esta característica se relaciona con la organización de la oferta de servicios de seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales en relación con la demanda y con el nivel de coordinación institucional para gestionar el acceso a los servicios.

3. **Seguridad.** Es el conjunto de elementos estructurales, procesos, instrumentos y metodologías, basadas en evidencia científicamente probada, que propenden por minimizar el riesgo de sufrir un evento adverso en los procesos de promoción de la seguridad y salud en el trabajo y prevención de los riesgos laborales, o de mitigar sus consecuencias.

4. **Pertinencia.** Es el grado en el cual se realizan los servicios de seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales que requieren los trabajadores y empleadores, de acuerdo con la naturaleza y el grado de peligrosidad de sus riesgos ocupacionales propendiendo porque los efectos secundarios de las intervenciones sean menores que los beneficios potenciales.

5. **Continuidad.** Es el grado en el cual los trabajadores y empleadores realizan y reciben los servicios de seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales requeridos, mediante una secuencia lógica y racional de actividades, basada en el conocimiento científico, sin dilaciones que afecten la efectividad de tales servicios en ninguna de sus fases.

(Decreto 2923 de 2011, art. 3)

Artículo 2.2.4.7.4. *Componentes*. El Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales tendrá los siguientes componentes:

1. Sistema de Estándares Mínimos.

2. Auditoría para el Mejoramiento de la Calidad de la Atención en seguridad y salud en el trabajo y Riesgos Laborales.

3. Sistema de Acreditación.

4. Sistema de Información para la Calidad.

PARÁGRAFO 1. El Ministerio del Trabajo o quien haga sus veces, determinará, de manera progresiva, los estándares que hacen parte de los diversos componentes del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad con el desarrollo del país, los avances técnicos y científicos del sector, realizando los ajustes y actualizaciones a que haya lugar. Dichos estándares deberán ser implementados por los integrantes del Sistema General de Riesgos Laborales en las fases y dentro de las fechas que el mencionado Ministerio defina.

PARÁGRAFO 2. La Unidad Sectorial de Normalización en Salud será la instancia de concertación y coordinación de los Sistemas de Calidad del Sistema General de Seguridad Social en Salud y del Sistema General de Riesgos Laborales. Los estándares de calidad propuestos por esta Unidad se considerarán recomendaciones técnicas, las cuales podrán ser adoptadas por el Ministerio del Trabajo, o quien haga sus veces, mediante acto administrativo, en cuyo caso, tendrán el grado de obligatoriedad que este defina.

(Decreto 2923 de 2011, art. 4)

Artículo 2.2.4.7.5. ***Sistema de Estándares Mínimos.*** Es el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los diferentes actores en el Sistema General de Riesgos Laborales, los cuales buscan dar seguridad a los usuarios frente a los potenciales riesgos asociados a la atención, prestación, acatamiento de obligaciones, derechos, deberes, funciones y compromisos en seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales.

El incumplimiento de las normas, requisitos y procedimientos del Sistema de Estándares Mínimos acarreará, sin perjuicio de la pérdida de la posibilidad de operar, la aplicación de las sanciones a las que se refiere el artículo 2.2.4.7.13. del presente Decreto.

La verificación del cumplimiento de los estándares mínimos de suficiencia patrimonial y financiera por parte de las Administradoras de Riesgos Laborales, continuará siendo realizada por la Superintendencia Financiera.

(Decreto 2923 de 2011, art. 5)

Artículo 2.2.4.7.6. ***Auditoría para el mejoramiento de la calidad de la atención en seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales*.** Es el mecanismo sistemático y continuo de evaluación del cumplimiento de estándares de calidad complementarios a los estándares mínimos, conforme a los programas de auditoría, que deberán ser concordantes con la intencionalidad de los estándares de acreditación y superiores a los que se determinan como básicos en el Sistema de Estándares Mínimos según lo determine el Ministerio del Trabajo, o quien haga sus veces.

Los procesos de auditoría serán obligatorios para todos los integrantes del Sistema General de Riesgos Laborales mencionados en el artículo 2.2.4.7.2. del presente Decreto.

(Decreto 2923 de 2011, art. 6)

Artículo 2.2.4.7.7. ***Sistema de acreditación.*** El Sistema de Acreditación es el conjunto de entidades, estándares, actividades de apoyo y procedimientos de autoevaluación, mejoramiento y evaluación externa, destinados a demostrar, evaluar y comprobar el cumplimiento de niveles superiores de calidad por parte de todos los integrantes del Sistema General de Riesgos Laborales mencionados en artículo 2.2.4.7.2. del presente Decreto y que deseen voluntariamente acogerse a dicho sistema.

El Sistema Único de Acreditación del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, se aplicará con base en los lineamientos que expida el Ministerio del Trabajo, o quien haga sus veces.

Será requisito para la acreditación, el cumplimiento de los estándares mínimos de calidad y la demostración del funcionamiento del programa de auditoría para el mejoramiento de la calidad de la atención en seguridad y salud en el trabajo.

(Decreto 2923 de 2011, art. 7)

Artículo 2.2.4.7.8. *Sistema de Información para la Calidad*. El Ministerio del Trabajo o quien haga sus veces diseñará e implementará un Sistema de Información para la Calidad con el objeto de estimular la competencia por calidad entre los actores del Sistema General de Riesgos Laborales que al mismo tiempo permita orientar a los trabajadores y empleadores en el conocimiento de las características del sistema, en el ejercicio de sus derechos y deberes y en los niveles de calidad de los integrantes del Sistema General de Riesgos Laborales mencionados en el artículo 2.2.4.7.2. del presente Decreto, de manera que puedan tomar decisiones informadas en el momento de ejercer los derechos que para ellos contempla el Sistema General de Riesgos Laborales.

El Ministerio del Trabajo o, quien haga sus veces, incluirá en su página web los datos del Sistema de Información para la Calidad con el propósito de facilitar al público el acceso en línea sobre esta materia.

(Decreto 2923 de 2011, art. 8)

Artículo 2.2.4.7.9. *Objetivos del Sistema de Información para la Calidad*. Son objetivos del Sistema de Información para la Calidad, los siguientes:

1. **Monitorear.** Hacer seguimiento a la calidad de los servicios de seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales para que los actores, las entidades de dirección y de inspección, vigilancia y control del Sistema realicen el monitoreo y ajuste del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

2. **Orientar.** Suministrar información objetiva que permita reducir las asimetrías de información y garantizar a los usuarios su derecho a la libre elección de prestadores de servicios de seguridad y salud en el trabajo y administradoras de riesgos laborales.

3. **Referenciar.** Contribuir a la comparación competitiva de la calidad de los servicios entre las Administradoras de Riesgos Laborales, los Prestadores de Servicios de seguridad y salud en el trabajo, las Juntas de Calificación de Invalidez y los empleadores en lo referente a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y de los riesgos laborales.

4. **Estimular.** Propende por apoyar e incentivar la gestión de la calidad basada en hechos y datos.

(Decreto 2923 de 2011, art. 9)

Artículo 2.2.4.7.10. *Suministro de información.* Los integrantes del Sistema General de Riesgos Laborales, las Direcciones Territoriales de Trabajo o, quienes hagan sus veces, y las Direcciones Departamentales y Distritales de Salud están obligados a generar y suministrar los datos requeridos para el funcionamiento del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad con las directrices que imparta el Ministerio del Trabajo o, quien haga sus veces.

PARÁGRAFO. El Ministerio del Trabajo o quien haga sus veces, establecerá los indicadores de calidad del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de

---

Riesgos Laborales que serán de obligatorio reporte por parte de las instituciones obligadas al cumplimiento del presente capítulo.

(Decreto 2923 de 2011, art. 10)

Artículo 2.2.4.7.11. ***Características del Sistema de Información para la Calidad.*** Son principios del Sistema de Información para la Calidad, los siguientes:

1. **Gradualidad.** La información que debe entregarse será desarrollada e implementada de manera progresiva en lo relacionado con el tipo de información que se recolectará y se ofrecerá a los trabajadores y empleadores y demás usuarios del sistema.

2. **Simplicidad.** La información se presentará de manera que la misma sea comprendida y asimilada por la población.

3. **Focalización.** La información estará concentrada en transmitir los conceptos fundamentales relacionados con los procesos de toma de decisiones de los usuarios para la selección de Administradora de Riesgos Laborales y de Prestadores de Servicios de seguridad y salud en el trabajo con base en criterios de calidad.

4. **Validez y confiabilidad.** La información será válida en la medida en que efectivamente presente aspectos centrales de la calidad y confiable en cuanto mide calidad en todas las instancias en las cuales sea aplicada.

5. **Participación.** En el desarrollo e implementación de la información participarán de manera activa las entidades integrantes del Sistema General de Riesgos Laborales.

6. **Eficiencia.** Debe recopilarse solamente la información que sea útil para la evaluación y mejoramiento de la calidad de la atención en seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales y debe utilizarse la información que sea recopilada.

(Decreto 2923 de 2011, art. 11)

Artículo 2.2.4.7.12. ***Competencias en la organización del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.*** El Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, tendrá los siguientes niveles de competencia:

1. Nivel de Dirección Técnica. Estará a cargo del Ministerio del Trabajo, o quien haga sus veces, que expedirá las resoluciones y reglamentos necesarios para la implementación, desarrollo y cumplimiento del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, velando por su permanente actualización y por la compatibilidad del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales con el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de la Atención en Salud y con otros Sistemas de Gestión de Calidad.

2. Nivel de Inspección, Vigilancia y Control. La Superintendencia Financiera ejerce la función de vigilancia y control en lo referente al cumplimiento de los estándares mínimos de suficiencia patrimonial y financiera por parte de las Administradoras de Riesgos Laborales.

La Superintendencia Nacional de Salud ejerce la función de inspección, vigilancia y control de las Administradoras de Riesgos Laborales en sus actividades de salud.

Las Direcciones Departamentales y Distritales de Salud ejercen la función de vigilancia y control del cumplimiento de los estándares mínimos por parte de los Prestadores de Servicios de seguridad y salud en el trabajo.

Las Direcciones Territoriales, o quienes hagan sus veces, y la Dirección de Riesgos Laborales, en lo de su competencia, ejercen las funciones de vigilancia y control del cumplimiento de los estándares mínimos por parte de las Administradoras de Riesgos Laborales, los empleadores en lo referente a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y las Juntas de Calificación de Invalidez.

3. Nivel de operación. Constituido por los integrantes del Sistema General de Riesgos Laborales mencionados en el artículo 2.2.4.7.2. del presente Decreto. A estas instituciones les corresponde cumplir con las disposiciones establecidas para el desarrollo del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

(Decreto 2923 de 2011, art. 12)

Artículo 2.2.4.7.13. ***Sanciones***. Corresponde a la Superintendencia Financiera, la Superintendencia Nacional de Salud, las Direcciones Departamentales y Distritales de Salud y a las Direcciones Territoriales o quienes hagan sus veces, de conformidad con las competencias asignadas en las normas legales vigentes, imponer las sanciones frente al incumplimiento de las disposiciones del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

(Decreto 2923 de 2011, art. 13)

CAPÍTULO 8
FONDO DE RIESGOS LABORALES

Artículo 2.2.4.8.1. ***Administración del fondo.*** De conformidad con el literal h) del artículo 70 del Decreto Ley 1295 de 1994, el Consejo Nacional de Riesgos Laborales debe aprobar al presupuesto general de gastos del Fondo de Riesgos Laborales.

Los recursos del Fondo de Riesgos Laborales sólo podrán ser administrados en encargo fiduciario. Para estos efectos, el Ministerio del Trabajo, podrá elegir una de las sociedades fiduciarias autorizadas que le presenten propuestas, mediante el proceso de contratación autorizado en el artículo 32 de la Ley 80 de 1993.

(Decreto 1833 de 1994, art. 3)

Artículo 2.2.4.8.2. ***Obligaciones de las entidades administradores del fondo de riesgos laborales.*** Las entidades fiduciarias que administren los recursos del Fondo de Riesgos Laborales deberán cumplir con las siguientes obligaciones, sin perjuicio de las demás que les corresponda cumplir en desarrollo del respectivo contrato:

1. Disponer de una infraestructura operativa y técnica, adecuada y suficiente para cumplir con la administración apropiada de los recursos confiados, y de las actividades que se deriven del contrato correspondiente.

2. Contar con un adecuado sistema de información de los programas de prevención y demás actividades adelantadas por el Fondo y con personal capacitado para el desarrollo de las actividades a cargo de la Fiduciaria

---

3. Llevar contabilidad independiente de los recursos del fondo, de manera que pueda identificarse, en cualquier tiempo, si un determinado bien, activo u operación corresponde al fondo, o a los demás bienes, activos u operaciones de la entidad.

4. Invertir los recursos del Fondo en condiciones de seguridad, liquidez y rentabilidad, mientras no se requieran para el cumplimiento del objeto del mismo.

5. Conservar actualizada y en orden la información y documentación relativa a las operaciones y actividades realizadas con los recursos del fondo.

6. Verificar de acuerdo con las instituciones del Ministerio del Trabajo que los recursos del Fondo se destinen a los programas, estudios y campañas de prevención, educación e investigación de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, en los términos aprobados por el Consejo Nacional de Riesgos Laborales y con sujeción a las condiciones fijadas por Ministerio del Trabajo.

7. Rendir la información y las cuentas que le requiera el Ministerio del Trabajo o la Superintendencia Financiera.

(Decreto 1833 de 1994, art. 4, Numeral 2º modificado por el Decreto 676 de 1995, art. 1º; Numeral 6º modificado por el Decreto 676 de 1995, art 2º)

Artículo 2.2.4.8.3. *Recursos del fondo de riesgos laborales.* Los recursos del Fondo de Riesgos Laborales son los definidos en el artículo 89 del Decreto Ley 1295 de 1994, a saber:

1. El 1% de las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales a cargo de los empleadores.

2. Aportes del presupuesto nacional.

3. Las multas de que trata el Decreto Ley 1295 de 1994.

4. Los recursos que aporten las entidades territoriales para planes de Prevención de Riesgos Laborales en sus respectivos territorios, o de agremiaciones o federaciones para sus afiliados.

5. Las donaciones que reciba, y en general los demás recursos que reciba a cualquier título.

(Decreto 1833 de 1994, art. 5)

Artículo 2.2.4.8.4. *Recaudo de los recursos por parte de las entidades administradoras de riesgos laborales.* Las entidades administradoras de riesgos laborales transferirán dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su recaudo, los recursos del Fondo de Riesgos Laborales provenientes de los aportes de los empleadores.

(Decreto 1833 de 1994, art. 6)

Artículo 2.2.4.8.5. *Recaudo de los recursos por parte de la Sociedad Fiduciaria.* La sociedad fiduciaria que administre los recursos del Fondo de Riesgos Laborales, recaudará los siguientes recursos:

---

1. Los aportados por el presupuesto Nacional.

2. Los provenientes de las entidades territoriales para planes de prevención de riesgos laborales en su jurisdicción.

3. Los que se originen por donaciones.

4. Los que tengan su origen en las multas previstas en el artículo 91 del Decreto Ley 1295 de 1994.

5. El 1% de las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Laborales a cargo de los empleadores.

PARÁGRAFO. El cobro coactivo de las multas de que trata el numeral 4o. de este artículo, lo efectuará la entidad competente para sancionar.

(Decreto 1833 de 1994, art. 7; modificado por el Decreto 676 de 1995, art. 3)

Artículo 2.2.4.8.6. *Intereses moratorios.* Vencido el término establecido en el artículo 2.2.4.8.4. de este Decreto sin que se hayan efectuado los traslados correspondientes, o cuando se hayan realizado por un monto inferior, se causarán intereses de mora iguales a los que rigen sobre el impuesto de renta y complementarios, a cargo de las entidades administradoras de riesgos laborales, sin perjuicio de las sanciones que pueda imponer la Superintendencia Financiera a dichas entidades por el incumplimiento de esta obligación legal.

(Decreto 1833 de 1994, art. 8)

Artículo 2.2.4.8.7. *Ausencia de insinuación.* Las donaciones que hagan al Fondo de Riesgos Laborales las personas naturales o jurídicas, no requerirán del procedimiento de la insinuación.

(Decreto 1833 de 1994, art. 9)

CAPÍTULO 9
SISTEMA DE COMPENSACIÓN EN EL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES

(Capítulo reemplazado en su integridad por el Decreto 2509 de 2015. – Antes de la vigencia de dicho decreto, en este Capítulo se compilaban los artículos 1, 2, 3,4 y 5 del Decreto 1442 de 2014)

SECCIÓN 1
GENERALIDADES SOBRE EL SISTEMA DE COMPENSACIÓN

Artículo 2.2.4.9.1.1. *Objeto*. Créase un mecanismo de compensación monetaria con el objeto de corregir los efectos de la concentración de riesgos en el Sistema General de Riesgos Laborales y sus consecuencias financieras, así como adoptar medidas para mitigar la concentración de riesgos en dicho Sistema.

(Artículo incluido por el Decreto 2509 de 2015, art 1)

Artículo 2.2.4.9.1.2. *Obligatoriedad de afiliación*. Las Administradoras de Riesgos Laborales están en la obligación de aceptar las afiliaciones de todos los empleadores y sus trabajadores y de los trabajadores independientes, de conformidad con lo previsto en la Ley 1562 de 2012, sin sujeción a la clase de riesgo o actividad económica que desarrollen.

(Artículo incluido por el Decreto 2509 de 2015, art 1)

Artículo 2.2.4.9.1.3. *Implementación*. Para garantizar la sostenibilidad financiera del Sistema y los derechos de los trabajadores, las Administradoras de Riesgos Laborales deberán implementar de manera general y única, un mecanismo de compensación económico que impida la selección adversa por clase de riesgo, actividad económica, número de trabajadores o accidentalidad laboral. El incumplimiento a esta obligación, acarreará las sanciones previstas en el artículo 91 del Decreto-ley 1295 de 1994.

(Artículo incluido por el Decreto 2509 de 2015, art 1)

SECCIÓN 2
TÉRMINOS Y CONDICIONES ESPECÍFICAS DEL SISTEMA DE COMPENSACIÓN MONETARIA

Artículo 2.2.4.9.2.1. *Objeto*. La presente Sección tiene por objeto señalar los términos y condiciones específicos del mecanismo de compensación monetaria al que se hace referencia en la Sección 1 del presente Capítulo.

(Artículo incluido por el Decreto 2509 de 2015, art 1)

Artículo 2.2.4.9.2.2. *Ámbito de aplicación*. La presente Sección aplica a las entidades aseguradoras autorizadas por la Superintendencia Financiera de Colombia para operar el ramo de Riesgos Laborales, a la Superintendencia Financiera de Colombia, al Ministerio del Trabajo y al Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

(Artículo incluido por el Decreto 2509 de 2015, art 1)

Artículo 2.2.4.9.2.3. *Términos y condiciones del mecanismo de compensación*. El mecanismo de compensación monetaria en el Sistema General de Riesgos Laborales, deberá ser aplicado entre las Administradoras de Riesgos Laborales.

El Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Ministerio del Trabajo efectuarán los cálculos y determinarán los valores de compensación.

El presente mecanismo de compensación se aplicará para el año 2015. En los años subsiguientes el Gobierno Nacional podrá determinar, a partir del seguimiento de los niveles de concentración de riesgo, modificaciones a la metodología de la compensación monetaria o adoptar mecanismos alternativos de distribución de riesgos.

Se aplicarán los criterios y metodología definidos en el anexo[*] que hace parte integral del presente Decreto, y se regirá por los siguientes términos y condiciones:

1. Formarán parte del mecanismo las actividades económicas por clases de riesgo, previstas en el Decreto 1607 de 2002 o la norma que lo modifique, sustituya o adicione,

---

que pertenezcan a uno de los siguientes conjuntos, según las definiciones que se encuentran contenidas en el anexo que hace parte integral del presente Decreto:

1.1. Alto Riesgo Inherente con Alta Incidencia Siniestral.
1.2. Alta Concentración de Riesgo con Alta Incidencia Siniestral.
1.3. Alta Concentración de Riesgo con Alto Riesgo Inherente y Alta Incidencia Siniestral.

2. Para efectos de los cálculos, se utilizará la información de Ingreso Base de Cotización y siniestros pagados, incluidas las mesadas pensionales, para el periodo comprendido entre el 01 de octubre de 2014 y el 30 de septiembre de 2015.

3. La información necesaria para los cálculos de la compensación se deberá obtener de aquella suministrada por las Administradoras de Riesgos Laborales según lo previsto por la circular 00035 de 2015 emanada del Ministerio del Trabajo, incluidas sus modificaciones, y demás instrucciones que imparta para estos efectos dicho Ministerio.

Si las ARL no reportan información al Ministerio del Trabajo, o la información reportada es incompleta o errada respecto a las instrucciones de la Circular 00035 de 2015, el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público deberán realizar los cálculos sobre la última información validley 129ada con la que cuenta el Ministerio del Trabajo, que corresponde al periodo comprendido entre el 01 de octubre de 2012 y el 30 de septiembre de 2013.

4. La determinación del valor de la compensación a favor o a cargo de cada Administradora de Riesgos Laborales se efectuará en todo caso sobre el periodo comprendido entre el 01 de octubre de 2014 y el 30 de septiembre de 2015.

El cálculo de la compensación se realizará dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la publicación del Decreto por medio del cual se hace la presente modificación al Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

5. Se calculará el monto de compensación total, teniendo en cuenta la sumatoria de las diferencias positivas entre las tasas reales observadas para cada ARL, la tasa real para el total del mercado y los valores de Ingreso Base de Cotización. Adicionalmente, en caso que se presente la contingencia establecida en el segundo inciso del numeral 3 del presente artículo, se tendrá en cuenta un factor de corrección de siniestralidad teniendo en cuenta la siniestralidad de cada ARL, las primas devengadas y la siniestralidad del mercado, aplicado al periodo comprendido entre octubre de 2014 y septiembre de 2015.

6. Los resultados de la compensación se comunicarán a las administradoras de riesgos laborales para que hagan el correspondiente registro contable dentro de los tres (3) días siguientes al recibo de la respectiva comunicación.

(Artículo incluido por el Decreto 2509 de 2015, art 1)

*Nota: El anexo al que hace referencia esta Sección se encuentra en la versión original del Decreto 2509 de 2015.

Artículo 2.2.4.9.2.4. *Giro de los recursos*. Las Administradoras de Riesgos Laborales con valores de compensación a cargo deberán realizar el giro de los recursos, de acuerdo

con lo establecido en el Estatuto Orgánico del Sistema Financiero, dentro del mes siguiente al registro contable, con base en los resultados a que se refiere el numeral 6º del artículo 2.2.4.9.2.3. del presente Decreto.

PARÁGRAFO. Los recursos de la compensación a favor se contabilizarán en la cuenta correspondiente a la reserva de siniestros ocurridos no avisados del ramo de Riesgos Laborales. Los recursos de la compensación a cargo se contabilizarán, de conformidad con las instrucciones que para tal efecto imparta la Superintendencia Financiera de Colombia, dentro de los ocho (8) días calendario siguientes a la expedición del Decreto por medio del cual se hace la presente modificación al Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

(Artículo incluido por el Decreto 2509 de 2015, art 1)

Artículo 2.2.4.9.2.5. *Seguimiento, Inspección y Vigilancia*. La Superintendencia Financiera de Colombia verificará que el giro de los recursos se efectúe dentro de los términos establecidos en esta Sección, de acuerdo con los resultados de los cálculos remitidos; que la revelación de la información financiera sobre los montos de la compensación a favor y a cargo se realice de acuerdo con las instrucciones impartidas de conformidad con el parágrafo del artículo 2.2.4.9.2.4. del presente Decreto, y que las Administradoras de Riesgos Laborales adopten las políticas e implementen los procedimientos necesarios para garantizar el adecuado cumplimiento de las obligaciones derivadas de la operación del mecanismo de compensación monetaria establecido en el presente Capítulo. El incumplimiento de lo señalado en el presente artículo por parte de la ARL será sancionado por la Superintendencia Financiera de Colombia, dentro de sus competencias.

El incumplimiento de los demás aspectos regulados en este Capítulo por parte de la ARL será sancionado por el Ministerio del Trabajo, de acuerdo con sus competencias.

(Artículo incluido por el Decreto 2509 de 2015, art 1)

CAPÍTULO 10
INTERMEDIARIOS DE SEGUROS

Artículo 2.2.4.10.1. *Intermediarios de seguros.* De conformidad con el inciso 4º del artículo 81 del Decreto Ley 1295 de 1994, en ningún caso la ARL sufragará el monto de honorarios o comisiones cuando la intermediación sea contratada por el empleador para la selección de la ARL.

Las Administradoras de Riesgos Laborales podrán contratar intermediarios de seguros para la afiliación de empresas al Sistema General de Riesgos Laborales.

(~~Decreto 1530 de 1996, art. 5;~~ modificado por el Decreto 1528 de 2015, art. 3)

Artículo 2.2.4.10.2. *Idoneidad e infraestructura humana y operativa de los intermediarios de seguros.* La labor de intermediación de seguros en el ramo de riesgos laborales estará reservada legalmente a los corredores de seguros, agencias y agentes de seguros que acrediten su idoneidad profesional y la infraestructura humana y operativa, en los términos previstos en el presente capítulo.

---

1. Idoneidad Profesional: Para acreditar la idoneidad profesional a que se refiere el parágrafo 5° del artículo 11 de la Ley 1562 de 2012, los agentes de seguros, los representantes legales y las personas naturales que laboren para los corredores de seguros y las agencias de seguros ejerciendo la labor de intermediación, deberán demostrar ante el Ministerio del Trabajo que realizaron y aprobaron el curso de conocimientos específicos sobre el Sistema General de Riesgos Laborales, cuyas materias o contenidos mínimos, duración y tipo de entidades que podrán adelantarlo, serán establecidos por el Ministerio del Trabajo.

2. Infraestructura Humana: Para prestar los servicios de intermediación en riesgos laborales, los corredores y las agencias de seguros, deberán acreditar ante el Ministerio del Trabajo que de manera permanente cuentan con un profesional con experiencia mínima de un año en la labor de intermediación en el ramo de riesgos laborales o en el Sistema General de Riesgos Laborales. En el caso de los agentes, deberán acreditar experiencia en el Sistema General de Riesgos Laborales o en intermediación de seguros en este ramo.

3. Infraestructura Operativa: Para prestar los servicios de intermediación en riesgos laborales, los corredores, las agencias y los agentes de seguros deberán acreditar ante el Ministerio del Trabajo que de manera permanente cuentan con los siguientes elementos y servicios:

3.1. Software o base de datos que permita el control y seguimiento de la labor de intermediación en el ramo de riesgos laborales.

3.2. Servicios de atención al cliente, incluyendo líneas telefónicas, servicios en línea, correos electrónicos, entre otros.

PARÁGRAFO. Cuando exista un cambio en la regulación del Sistema General de Riesgos Laborales, el Ministerio del Trabajo podrá exigir a los intermediarios de seguros un examen de conocimientos sobre la materia específica que corresponda.

(~~Decreto 1637 de 2013, art. 1~~; modificado por el Decreto 1117 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.4.10.3. *Inscripción para ejercer la labor de intermediación en el ramo de riesgos laborales.* El Ministerio del Trabajo creará y administrará un Registro Único de Intermediarios del Sistema General de Riesgos Laborales, donde deberán registrarse los corredores de seguros, las agencias y los agentes de seguros que acrediten los requisitos a que se refiere el artículo 2.2.4.10.2. del presente Decreto.

Los agentes, las agencias y los corredores de seguros, acreditarán los requisitos exigidos en el mencionado artículo 2.2.4.10.2. de este Decreto ante el Ministerio del Trabajo, a través del formulario de inscripción físico o electrónico establecido para tal fin por dicho Ministerio, junto con los soportes que este determine.

PARÁGRAFO 1. Los corredores de seguros, las agencias y agentes de seguros que no se encuentren en el Registro Único de Intermediarios del Ministerio del Trabajo, no podrán ejercer la labor de intermediación, sin perjuicio del plazo señalado para la transición, establecido en el artículo 2.2.4.10.5. del presente Decreto.

PARÁGRAFO 2. El Ministerio del Trabajo establecerá el término de vigencia de la inscripción en el Registro Único de Intermediarios del Sistema General de Riesgos Laborales y el procedimiento para realizar la renovación de la inscripción.

PARÁGRAFO 3. Las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo podrán realizar visitas para verificar el cumplimiento de los requisitos de idoneidad profesional, infraestructura humana y operativa de los agentes, agencias y corredores de seguros y en caso de encontrar incumplimiento de alguno de estos, garantizando el debido proceso, solicitará a la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo el retiro del intermediario del Registro Único de Intermediarios. El intermediario que sea retirado del Registro Único solo podrá ser inscrito nuevamente hasta después de dos (2) años de adoptada la decisión.

PARÁGRAFO 4. Los corredores, agencias y agentes de seguros que se hayan inscrito en el Registro Único de Intermediarios (RUI), a través del aplicativo habilitado a partir del día 31 de marzo de 2016 en la página web de Ministerio del Trabajo www.mintrabajo.gov.co. no necesitarán realizar nuevamente el registro.

(~~Decreto 1637 de 2013, art. 2;~~ modificado por el Decreto 1117 de 2016, art. 2)

Artículo 2.2.4.10.4. *Prohibiciones*. En materia de intermediación se tendrán como prohibiciones las siguientes:

1. Las Administradoras de Riesgos Laborales y los Empleadores no podrán contratar corredores de seguros, agencias y agentes de seguros que no se encuentren en el Registro Único de Intermediarios del Sistema General de Riesgos Laborales.

2. Quien actúe en el rol de intermediación, ante el mismo empleador no podrá recibir remuneración adicional de la administradora de riesgos laborales, por la prestación de servicios asistenciales o preventivos de salud ocupacional.

(Decreto 1637 de 2013, art. 3)

Artículo 2.2.4.10.5. *Transición*. Se concede hasta el 30 de junio de 2017 para que los corredores de seguros, las agencias y agentes de seguros acrediten los requisitos en materia de idoneidad profesional e infraestructura humana y operativa y para que se registren en el Registro Único de Intermediarios (RUI).

(~~Decreto 1637 de 2013, art. 5; modificado por el Decreto 60 de 2015, art. 1;~~ modificado por el Decreto 1507 de 2015, art. 1; modificado por el Decreto 1117 de 2016, art. 3)

Artículo 2.2.4.10.6. *Estándares para revelación de información financiera de Administradoras de Riesgos Laborales*. Para la revelación de la información financiera de las Administradoras de Riesgos Laborales, se deberá tener en cuenta lo previsto por el inciso segundo del parágrafo 5° del artículo 11 de la Ley 1562 de 2012, según el cual las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales, para el pago de las labores de intermediación, sólo podrán utilizar recursos propios; estos recursos son aquellos que conforman su patrimonio o constituyen ingreso, sin que en ningún caso puedan utilizarse para esos efectos las cotizaciones pagadas, las reservas técnicas, las reservas matemáticas constituidas para el pago de pensiones del sistema, ni sus rendimientos financieros.

(Decreto 301 de 2015, art. 1)

Artículo 2.2.4.10.7. *Reporte y revelación de Información de las Administradoras de Riesgos Laborales*. La Superintendencia Financiera de Colombia definirá los mecanismos de reporte y revelación de información específico para las Administradoras de Riesgos

Laborales, teniendo en cuenta las disposiciones establecidas en el artículo 2.2.4.10.6 del presente Decreto.

(Decreto 301 de 2015, art. 2)

Artículo 2.2.4.10.8. ***Alcance de la intermediación***. Para realizar la labor de intermediación en el Sistema General de Riesgos Laborales se requiere la inscripción a la que hace referencia el artículo 2.2.4.10.3 del presente Decreto, sin perjuicio del plazo señalado para la transición, establecido en el artículo 2.2.4.10.5. del presente Decreto.

Para realizar la labor de prestación de servicios en seguridad y salud en el trabajo se requiere la respectiva licencia expedida por las entidades departamentales y distritales de salud.

La labor de prestación de servicios en seguridad y salud en el trabajo no hace parte de la labor de intermediación. Quien realice la labor de intermediación no podrá recibir remuneración adicional de la Administradora de Riesgos Laborales por la prestación de servicios de seguridad y salud en el trabajo ante un mismo empleador.

La labor de intermediación no podrá ser utilizada para propiciar la concentración de riesgos en el Sistema General de Riesgos Laborales. A partir de la vigencia del presente artículo, los intermediarios deberán llevar estadísticas de sus afiliaciones, las cuales podrán ser solicitadas por el Ministerio del Trabajo en desarrollo de sus actividades de inspección, vigilancia y control.

(Artículo adicionado por el Decreto 1117 de 2016, art. 4)

Artículo 2.2.4.10.9. ***Ofertas comerciales.*** Los corredores, agencias y agentes de seguros tendrán a disposición de las autoridades competentes las cotizaciones realizadas y la totalidad de ofertas comerciales que en respuesta de las mismas presenten las Administradoras de Riesgos Laborales para lograr una afiliación, así como la oferta sobre la cual se concreta la misma.

(Artículo adicionado por el Decreto 1117 de 2016, art. 5)

CAPÍTULO 11
CRITERIOS DE GRADUACIÓN DE LAS MULTAS POR INFRACCIÓN A LAS NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 2.2.4.11.1. ***Objeto***. Las normas del presente capítulo tienen por objeto establecer los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, señalar las garantías mínimas que se deben respetar para garantizar el derecho fundamental al debido proceso a los sujetos objeto de investigación administrativa, así como establecer normas para ordenar la clausura del lugar de trabajo y la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa de prevención de riesgos laborales, cuando existan condiciones que pongan en peligro la vida, la integridad y la seguridad personal de las y los trabajadores.

(Decreto 472 de 2015, art. 1)

Artículo 2.2.4.11.2. *Campo* de *aplicación*. Las normas del presente capítulo se aplican a las actuaciones administrativas que adelanten los Inspectores del Trabajo y Seguridad Social, las Direcciones Territoriales, Oficinas Especiales del Ministerio del Trabajo, la Unidad de Investigaciones Especiales, y la Dirección de Riesgos Laborales de ese mismo Ministerio por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales.

(Decreto 472 de 2015, art. 2)

Artículo 2.2.4.11.3. *Principios*. Todas las autoridades deberán interpretar y aplicar las disposiciones que regulan las actuaciones y procedimientos administrativos a la luz de los principios consagrados en la Constitución Política, el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y lo dispuesto en leyes especiales, entre los cuales se tienen:

- Debido proceso. En virtud del cual las actuaciones administrativas se adelantarán de conformidad con las normas de procedimiento y competencia establecidas en la Constitución y la Ley, con plena garantía de los derechos de representación, defensa y contradicción.

- No reformatio in pejus. En virtud del cual existe la prohibición de hacer más gravosa la sanción para el único apelante.

- Non bis in idem. De acuerdo al cual una persona no puede ser sancionada dos veces por los mismos hechos.

- Igualdad. Las autoridades darán el mismo trato y protección a las personas e instituciones que intervengan en las actuaciones bajo su conocimiento. No obstante, serán objeto de trato y protección especial las personas que por su condición económica, física o mental se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta.

- Imparcialidad. Las autoridades deberán actuar teniendo en cuenta que la finalidad de los procedimientos consiste en asegurar y garantizar los derechos de todas las personas sin discriminación alguna y sin tener en consideración factores de afecto o de interés y, en general, cualquier clase de motivación subjetiva.

- Moralidad. Todas las personas y los servidores públicos están obligados a actuar con rectitud, lealtad y honestidad en las actuaciones administrativas.

- Publicidad. Las autoridades darán a conocer sus actos mediante las comunicaciones, notificaciones y publicaciones que ordene la Ley.

- Eficacia. Las autoridades buscarán que los procedimientos logren su finalidad y para el efecto removerán de oficio los obstáculos puramente formales, evitarán decisiones inhibitorias, dilaciones o retardos, y sanearán, de acuerdo con la normativa vigente, las irregularidades procedimentales que se presenten, en procura de la efectividad del derecho material objeto de la actuación administrativa.

- Celeridad. Las autoridades impulsarán oficiosamente los procedimientos e incentivarán el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, para que los procedimientos se adelanten con diligencia dentro de los términos legales y sin dilaciones injustificadas.

- Proporcionalidad y razonabilidad. La sanción deberá ser proporcional a la infracción y corresponderá a la gravedad de la falta cometida.

(Decreto 472 de 2015, art. 3)

Artículo 2.2.4.11.4. *Criterios para graduar las multas*. Las multas por infracciones a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales se graduarán atendiendo los siguientes criterios, en cuanto resulten aplicables, conforme a lo establecido en los artículos 134 de la Ley 1438 de 2011 y 12 de la Ley 1610 de 2013:

1. La reincidencia en la comisión de la infracción.

2. La resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión por parte del Ministerio del Trabajo.

3. La utilización de medios fraudulentos o de persona interpuesta para ocultar la infracción o sus efectos.

4. El grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes.

5. El reconocimiento o aceptación expresa de la infracción, antes del decreto de pruebas.

6. Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.

7. La ausencia o deficiencia de las actividades de promoción y prevención.

8. El beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero.

9. La proporcionalidad y razonabilidad conforme al número de trabajadores y el valor de los activos de la empresa.

10. El incumplimiento de los correctivos y recomendaciones en las actividades de promoción y prevención por parte de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) o el Ministerio del Trabajo.

11. La muerte del trabajador.

(Decreto 472 de 2015, art. 4)

Artículo 2.2.4.11.5. *Criterio de proporcionalidad y razonabilidad para la cuantía de la sanción a los empleadores.* Se establecen los criterios de proporcionalidad y razonabilidad, conforme al tamaño de la empresa de acuerdo a lo prescrito en el artículo 2º de la Ley 590 de 2000, modificado por el artículo 2º de la Ley 905 de 2004 y el artículo 51 de la Ley 1111 de 2006 y conforme a lo establecido en los artículos 13 y 30 de la Ley 1562 de 2012 y con base en los siguientes parámetros:

Tamaño de empresa	Numero de trabajadores	Activos totales en número de SMMLV	Art 13, inciso 2 Ley 1562 (de 1 a 500 SMMLV)	Art 30, Ley 1562 (de 1 a 1000 SMMLV)	Art 13, inciso 4 de la Ley 1562 (de 20 a 1000 SMMLV)
			Valor Multa en SMMLV		
Microempresa	Hasta 10	< 500 SMMLV	De 1 hasta 5	De 1 hasta 20	De 20 hasta 24
Pequeña empresa	De 11 a 50	501 a < 5.000 SMMLV	De 6 hasta 20	De 21 hasta 50	De 25 hasta 150
Mediana empresa	De 51 a 200	100.000 a 610.000 UVT	De 21 hasta 100	De 51 hasta 100	De 151 hasta 400
Gran empresa	De 201 o más	> 610.000 UVT	De 101 hasta 500	De 101 hasta 1000	De 401 hasta 1000

En el evento en que no coincida el número de trabajadores con el valor total de los activos conforme a la tabla anterior, prevalecerá para la aplicación de la sanción el monto total de los activos conforme a los resultados de la vigencia inmediatamente anterior.

PARÁGRAFO. Dentro del procedimiento administrativo sancionatorio en lo no previsto en las normas especiales se aplicará lo señalado en la primera parte del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

(Decreto 472 de 2015, art. 5)

Artículo 2.2.4.11.6. *Obligatoriedad de incluir los criterios para graduar las multas*. Las Direcciones Territoriales y las Oficinas Especiales en primera instancia y la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo en segunda instancia, así como la Unidad de Investigaciones Especiales, deberán incluir en el acto administrativo que imponga la sanción, los criterios aplicables al momento de graduar las multas, de conformidad con lo establecido en los artículos 2.2.4.11.4. y 2.2.4.11.5. del presente Decreto.

(Decreto 472 de 2015, art. 6)

Artículo 2.2.4.11.7. *Plan de mejoramiento.* Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, los Directores Territoriales, las Oficinas Especiales y la Unidad de Investigaciones Especiales podrán ordenar Planes de Mejoramiento, con el fin de que se efectúen los correctivos tendientes a la superación de las situaciones irregulares detectadas en materia de seguridad y salud en el trabajo y demás normas del Sistema General de Riesgos Laborales. El Plan debe contener como mínimo las actividades concretas a desarrollar, la persona responsable de cada una de ellas, plazo determinado para su cumplimiento y su ejecución debe estar orientada a subsanar definitivamente las situaciones detectadas, así como a prevenir que en el futuro se puedan volver a presentar.

PARÁGRAFO 1. El Plan de Mejoramiento no constituye impedimento para que el Director Territorial, las Oficinas Especiales o la Unidad de Investigaciones Especiales paralelamente puedan adelantar el proceso administrativo sancionatorio, con ocasión del incumplimiento normativo.

PARÁGRAFO 2. El incumplimiento o cumplimiento parcial del Plan de Mejoramiento ordenado por las Direcciones Territoriales, las Oficinas Especiales o la Unidad de Investigaciones Especiales del Ministerio del Trabajo, conllevará a la imposición de sanciones a que haya lugar de conformidad con las normas aplicables.

(Decreto 472 de 2015, art. 7)

Artículo 2.2.4.11.8. *Términos para la clausura o cierre del lugar de trabajo por parte del Inspector de Trabajo*. Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, en desarrollo de la potestad de policía administrativa, mediante Auto debidamente motivado, podrán ordenar el cierre o clausura del lugar de trabajo cuando existan condiciones que pongan en peligro la vida, la integridad y la seguridad personal de los trabajadores, así:

----

1. De tres (3) días a diez (10) días hábiles, conforme a lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 8° de la Ley 1610 de 2013.

2. De diez (10) días a treinta (30) días calendario, conforme a lo dispuesto en el inciso 4º del artículo 8° de la Ley 1610 de 2013, en caso de incurrir nuevamente en cualquiera de los hechos sancionados conforme al literal anterior.

(Decreto 472 de 2015, art. 8)

Artículo 2.2.4.11.9. ***Términos de tiempo para suspensión de actividades o cierre definitivo de empresa por parte de los Directores Territoriales***. En caso de que continúen los hechos que originaron la medida de cierre hasta por un término de treinta (30) días calendario, o haya reincidencia, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social trasladara el caso al Director Territorial, quien conforme al artículo 13 de la Ley 1562 de 2012, podrá imponer la medida hasta por un término de ciento veinte (120) días hábiles o proceder al cierre definitivo de la empresa.

(Decreto 472 de 2015, art. 9)

Artículo 2.2.4.11.10. ***Procedimiento para la imposición de la medida de cierre o suspensión de actividades.*** Las medidas de cierre o suspensión de actividades de que trata el presente capítulo serán impuestas mediante auto debidamente motivado, y su ejecución se llevará a cabo mediante la imposición de sellos oficiales del Ministerio del Trabajo que den cuenta de la infracción cometida.

(Decreto 472 de 2015, art. 10)

Artículo 2.2.4.11.11. ***Contenido de la decisión***. El Auto al que se hace referencia en el artículo anterior deberá contener:

- La individualización de la persona natural o jurídica y el establecimiento de comercio o lugar de trabajo
- El análisis de hechos y pruebas con base en los cuales se impone la medida.
- El periodo de tiempo durante el cual se impone la medida.
- Las normas infringidas con los hechos probados.

Una vez sean superadas las infracciones a las normas que dieron origen a la medida, previa verificación, se deberá ordenar de manera inmediata el levantamiento de la misma.

PARÁGRAFO. Para dar aplicación a lo dispuesto en el presente artículo las autoridades de policía están en la obligación de prestar su activa colaboración, cuando los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, Directores Territoriales, Oficinas Especiales o la Unidad de Investigaciones Especiales así lo requieran.

(Decreto 472 de 2015, art. 11)

Artículo 2.2.4.11.12. ***Paralización o prohibición inmediata de trabajos y tareas.*** Sin perjuicio de lo establecido en este capítulo, los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social podrán ordenar la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo

grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores, hasta tanto se supere la inobservancia de la normatividad, de conformidad con lo establecido en el artículo 11 de la Ley 1610 de 2013.

(Decreto 472 de 2015, art. 12)

Artículo 2.2.4.11.13. ***Respeto de los derechos laborales y prestaciones sociales*****.** En ningún caso la suspensión de actividades o cierre del lugar de trabajo puede ocasionar detrimento a los trabajadores. Los días en que opere la clausura o suspensión se contarán como días laborados para efectos del pago de salarios, primas, vacaciones y demás prestaciones sociales a que éstos tengan derecho.

(Decreto 472 de 2015, art. 13)

TÍTULO 5
JUNTAS DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ

CAPÍTULO 1
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 2.2.5.1.1. ***Campo de aplicación.*** El presente capítulo se aplicará a las siguientes personas y entidades:

1. De conformidad con los dictámenes que se requieran producto de las calificaciones realizadas en la primera oportunidad:

1.1. Afiliados al sistema general de riesgos laborales o sus beneficiarios;

1.2. Trabajadores y servidores públicos del territorio nacional de los sectores público y privado;

1.3. Trabajadores independientes afiliados al sistema de seguridad social integral;

1.4. Empleadores;

1.5. Pensionados por invalidez;

1.6. Personal civil del Ministerio de Defensa y de las Fuerzas Militares;

1.7. Personal no uniformado de la Policía Nacional vinculado con posterioridad a la vigencia de la Ley 100 de 1993;

1.8. Personas no afiliadas al sistema de seguridad social, que hayan estado afiliados al sistema general de riesgos laborales;

1.9. Personas no activas del sistema general de pensiones;

1.10. Administradoras de riesgos laborales, ARL;

1.11. Empresas promotoras de salud, EPS;

1.12. Administradoras del sistema general de pensiones;

1.13. Compañías de seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte;

1.14. Afiliados al Fondo de Previsión Social del Congreso de la República;

1.15. El pensionado por invalidez o aspirante a beneficiario o la persona que demuestre que aquel está imposibilitado, o personas que demuestren interés jurídico.

2. De conformidad con los dictámenes que se requieran como segunda instancia de los regímenes de excepción de la Ley 100 de 1993, caso en el cual las juntas regionales de calificación de invalidez actuarán como segunda instancia, razón por la cual no procede la apelación a la junta nacional:

2.1. Educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio;

2.2. Trabajadores y pensionados de la Empresa Colombiana de Petróleos.

3. De conformidad con las personas que requieran dictamen de pérdida de capacidad laboral para reclamar un derecho o para aportarlo como prueba en procesos judiciales o administrativos, deben demostrar el interés jurídico e indicar puntualmente la finalidad del dictamen, manifestando de igual forma cuáles son las demás partes interesadas, caso en el cual, las juntas regionales de calificación de invalidez actuarán como peritos, y contra dichos conceptos no procederán recursos, en los siguientes casos:

3.1. Personas que requieren el dictamen para los fines establecidos en este numeral;

3.2. Entidades bancarias o compañía de seguros;

3.3. Personas con derecho a las prestaciones y beneficios contemplados en la Ley 418 de 1997.

PARÁGRAFO. Se exceptúan de su aplicación el régimen especial de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, salvo la actuación que soliciten a las juntas regionales de calificación de invalidez como peritos.

(Decreto 1352 de 2013, art. 1)

Artículo 2.2.5.1.2. ***Personas interesadas.*** Para efectos del presente capítulo, se entenderá como personas interesadas en el dictamen y de obligatoria notificación o comunicación como mínimo las siguientes:

1. La persona objeto de dictamen o sus beneficiarios en caso de muerte.

2. La entidad promotora de salud.

3. La administradora de riegos laborales.

4. La administradora del fondo de pensiones o administradora de régimen de prima media.

---

5. El empleador.

6. La compañía de seguro que asuma el riesgo de invalidez, sobrevivencia y muerte.

(Decreto 1352 de 2013, art. 2)

Artículo 2.2.5.1.3. *Principios rectores.* La actuación de los integrantes de las juntas de calificación de invalidez estará regida por los principios establecidos en la Constitución Política, entre ellos, la buena fe, el debido proceso, la igualdad, la moralidad, la eficiencia, la eficacia, la economía, la celeridad, la imparcialidad, la publicidad, la integralidad y la unidad.

Su actuación también estará regida por la ética profesional, las disposiciones manual único de calificación de invalidez o norma que lo modifique o adicione, así como las contenidas en el presente capítulo y demás normas que complementen.

(Decreto 1352 de 2013, art. 3)

Artículo 2.2.5.1.4. *Naturaleza de las juntas regionales y nacional de calificación de invalidez.* Las juntas regionales y nacional de calificación de invalidez son organismos del sistema de la seguridad social integral del orden nacional, de creación legal, adscritas al Ministerio del Trabajo con personería jurídica, de derecho privado, sin ánimo de lucro, de carácter interdisciplinario, sujetas a revisoría fiscal, con autonomía técnica y científica en los dictámenes periciales, cuyas decisiones son de carácter obligatorio.

Por contar las juntas regionales y nacional de calificación de invalidez con personería jurídica y autonomía técnica y científica y de conformidad con la normatividad vigente, sus integrantes responderán solidariamente por los dictámenes que produzcan perjuicios a los afiliados o a los administradores del sistema de seguridad social integral, cuando este hecho esté plenamente probado, dentro del proceso promovido ante la justicia laboral ordinaria.

PARÁGRAFO 1. La jurisdicción y competencia que tenga cada junta, podrá coincidir o no con la división política territorial de los respectivos departamentos, distritos o municipios.

PARÁGRAFO 2. Cuando un dictamen de la junta regional o nacional de calificación de invalidez, sea demandado ante la justicia laboral ordinaria se demandará a la junta regional o nacional de calificación de invalidez como organismo del sistema de la seguridad social del orden nacional, de creación legal, con personería jurídica, de derecho privado, sin ánimo de lucro, y al correspondiente dictamen.

PARÁGRAFO 3. Sin perjuicio del dictamen pericial que el juez laboral pueda ordenar a un auxiliar de la justicia, a una universidad, a una entidad u organismo competente en el tema de calificación del origen y pérdida de la capacidad laboral, el juez podrá designar como perito a una junta regional de calificación de invalidez que no sea la junta a la que corresponda el dictamen demandado.

(Decreto 1352 de 2013, art. 4)

Artículo 2.2.5.1.5. *Certificación de no vinculación con entidades de seguridad social o de vigilancia y control.* Los integrantes principales de las juntas de calificación de invalidez no podrán tener vinculación alguna, ni realizar actividades relacionadas con la calificación del origen, fecha de estructuración y grado de pérdida de la capacidad laboral o

labores administrativas o comerciales en las entidades administradoras del sistema de seguridad social integral, ni con sus entidades de dirección, vigilancia y control.

Para el efecto, se deberá radicar en la dirección territorial del Ministerio del Trabajo antes de la fecha de posesión para el nuevo periodo de vigencia, certificación en la que conste la no vinculación a la que hace referencia el inciso anterior, la cual se entenderá presentada bajo la gravedad de juramento. En caso de no presentar dicha certificación, no se podrá posesionar y su nombre será excluido de la lista de elegibles.

PARÁGRAFO. - Dicha certificación no les será exigible a los integrantes suplentes que designe el Ministerio del Trabajo, salvo que sea designado como integrante principal de manera permanente, caso en el cual deberá allegar la certificación antes de posesionarse como integrante permanente de la junta.

(Decreto 1352 de 2013, art. 7)

Artículo 2.2.5.1.6. ***Funciones comunes de las juntas de calificación de invalidez.*** Son funciones de las juntas regionales y nacional de calificación de invalidez, las siguientes:

1. Dictar su propio reglamento el cual deberá estar disponible para las autoridades competentes y acatar las disposiciones del presente capítulo y el manual de procedimiento administrativo que establezca el Ministerio del Trabajo.

2. Elegir al contador y revisor fiscal con voto de la mayoría de sus integrantes.

3. Tener una sede de fácil acceso y sin barreras arquitectónicas, que permita el ingreso de las personas en situación de discapacidad.

4. Garantizar la atención al usuario de lunes a sábado en horas hábiles y en el horario fijado por la junta, con consideraciones de servicio al cliente.

5. Asesorar al Ministerio del Trabajo en la actualización del manual único de calificación de la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional y la elaboración de formularios y formatos que deban ser diligenciados en el trámite de las calificaciones y dictámenes.

6. Capacitar y actualizar a sus integrantes principales únicamente en temas relacionados con las funciones propias de las juntas.

7. Emitir los dictámenes, previo estudio del expediente y valoración del paciente.

8. Citar a la persona objeto de dictamen para la valoración correspondiente.

9. Ordenar la práctica de exámenes y evaluaciones complementarias, diferentes a los acompañados en el expediente que considere indispensables para fundamentar su dictamen.

10. Si lo considera necesario y con el fin de proferir el dictamen, solicitar los antecedentes e informes adicionales a las entidades promotoras de salud, a las administradoras de riesgos laborales, a las administradoras del sistema general de pensiones, compañías de seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte y demás compañías de seguros así como a los empleadores y a las instituciones prestadoras de servicios de salud que hayan atendido al afiliado, al pensionado o al beneficiario.

---

11. Tener un directorio de los profesionales o entidades inscritas como interconsultores, a quienes se les podrá solicitar exámenes complementarios o valoraciones especializadas.

12. Remitir los informes mensuales o trimestrales en las fechas establecidas y con la calidad requerida por el Ministerio del Trabajo la información que le sea solicitada y en medio que de igual forma se le requiera.

13. Asistir a los eventos de capacitación que convoque el Ministerio del Trabajo.

14. Cumplir con las responsabilidades del sistema obligatorio de garantía de calidad del sistema en riesgos laborales, así como el sistema obligatorio de garantía de calidad en salud.

15. Garantizar que la valoración del paciente por parte del médico ponente deberá realizarse individualmente o en forma conjunta con el terapeuta físico u ocupacional o el psicólogo, quienes harán la valoración del rol laboral, rol ocupacional y otras áreas ocupacionales. La valoración individual o la conjunta del paciente en todo caso se debe realizar el mismo día para el cual fue citado.

16. Implementar los mecanismos de control frente a que un mismo interesado no radique la misma solicitud en diferentes salas de la respectiva junta.

17. Implementar un sistema de información de conformidad con los parámetros del Ministerio del Trabajo.

18. Las demás que la ley, el presente capítulo o el Ministerio del Trabajo determinen.

(Decreto 1352 de 2013, art. 10)

Artículo 2.2.5.1.7. ***Funciones de los integrantes de la junta de calificación de invalidez.*** Los integrantes de las juntas regionales y nacional de calificación de invalidez, tendrán las siguientes funciones:

1. Estudiar los expedientes y documentos que el director administrativo y financiero de la junta le entregue para la sustentación de los dictámenes.

2. Realizar la valoración de la persona objeto del dictamen.

3. Los médicos deberán radicar los proyectos de ponencia y preparar los mismos en forma escrita, dentro de los términos fijados en el presente capítulo.

4. Los psicólogos y terapeutas físicos u ocupacionales deberán estudiar y preparar conceptos sobre discapacidad y minusvalía, previa valoración del paciente, todo ello dentro de los términos dispuestos en el presente capítulo para la radicación del proyecto.

5. El médico ponente deberá tener en cuenta la valoración del psicólogo o terapeuta físico u ocupacional.

6. Asistir a las reuniones de la junta.

7. Entregar los documentos de soporte del dictamen emitido que se encuentren en su custodia.

8. Firmar las actas y los dictámenes en que intervinieron, dichas actas y dictámenes deberán tener numeración consecutiva.

9. Cumplir con los términos de tiempo y procedimientos establecidos en el presente capítulo.

10. Participar en la elaboración de los informes mensuales o trimestrales que debe enviar la junta con destino al Ministerio del Trabajo.

11. Pronunciarse sobre impedimentos y recusaciones de sus integrantes.

12. Las demás que establezca el manual de procedimientos para el funcionamiento de las juntas de calificación de invalidez expedido por el Ministerio del Trabajo.

(Decreto 1352 de 2013, art. 11)

Artículo 2.2.5.1.8. ***Funciones del director administrativo y financiero de la junta de calificación de invalidez.*** El director administrativo y financiero de cada una de las juntas tendrá las siguientes funciones:

1. Velar por la conservación, administración y custodia del archivo de la junta de calificación de invalidez.

2. Seleccionar y contratar a los trabajadores de la junta y adelantar los trámites administrativos para la celebración de los contratos de prestación de servicios requeridos; pagar los salarios, prestaciones sociales de los trabajadores y demás obligaciones laborales; y pagar, igualmente, los honorarios de los contratos de prestación de servicios.

3. Realizar el reparto de las solicitudes, recursos o apelaciones recibidas entre los médicos de la respectiva junta de calificación de invalidez.

4. Radicar los proyectos de la junta de calificación de invalidez preparados por el ponente.

5. Informar a la persona objeto de dictamen la fecha y la hora de su valoración.

6. Comunicar a todas las partes interesadas sobre la solicitud de pruebas que hayan sido requeridas por la junta.

7. Garantizar el correcto archivo de las actas y los dictámenes de la junta con su debida numeración cronológica.

8. Garantizar el correcto archivo y numeración cronológica de las actas relacionadas con los temas administrativos y financieros.

9. Notificar los dictámenes de la junta regional.

10. Coordinar y participar en la elaboración de los informes y gestionar su envío al Ministerio del Trabajo.

11. Coordinar y gestionar lo pertinente para el desarrollo de un programa de actualización jurídica y técnica de los integrantes de la junta de calificación de invalidez.

12. Informar el lugar de la sede y el horario de atención de la junta, así como las modificaciones a los mismos a la dirección de riesgos laborales y a la dirección territorial correspondiente del Ministerio del Trabajo, entidades de vigilancia y control, las entidades promotoras de salud, administradoras de riesgos laborales, administradoras del sistema general de pensiones, las compañías de seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte.

13. Velar porque permanezca fijado en un lugar visible de la sede de la junta, información sobre horario de atención al público, trámites que se realizan ante la junta, derechos y deberes frente a las juntas y los procedimientos en caso de queja por insatisfacción en el servicio.

14. Responder por la administración y custodia de todos los bienes y recursos de la junta de calificación de invalidez.

15. Autorizar el pago de los honorarios de los integrantes de la junta que le correspondan previa verificación del número de dictámenes emitidos y notificados, así como revisado el pago de la seguridad social y luego de realizadas las deducciones correspondientes.

16. Constituir a su costo una póliza de cumplimiento y calidad del 25% y 20% respectivamente sobre el valor de los honorarios.

17. Firmar los estados financieros de la junta, junto con el contador y revisor fiscal.

18. Ejercer la representación legal de la junta de calificación de invalidez, representación que será indelegable.

19. Servir como ordenador del gasto de la junta.

20. Velar por que se realice la defensa judicial de la junta, para lo cual podrá contratar la asistencia jurídica, y representación judicial correspondiente, de conformidad a los precios del mercado en cada ciudad.

21. Elaborar y presentar a los integrantes principales el presupuesto anual y sus correspondientes informes de ejecución, teniendo en cuenta que los estados financieros de la junta, en ningún caso pueden arrojar pérdida.

22. Velar por la adecuada utilización de los recursos financieros que ingresan a la junta.

23. Velar por el adecuado funcionamiento y mantener actualizada la información en el sistema de información establecido por el Ministerio del Trabajo.

24. Implementar y utilizar el sistema de correspondencia de la junta y velar por su adecuado mantenimiento y actualización de la información.

25. Las demás que por razón de sus funciones le correspondan o le asignen el presente capítulo, el Ministerio del Trabajo y la respectiva junta en su reglamento interno.

(Decreto 1352 de 2013, art. 12)

Artículo 2.2.5.1.9. ***Funciones exclusivas de la junta nacional de calificación de invalidez.*** Además de las comunes, son funciones exclusivas de la junta nacional de

calificación de invalidez, las siguientes:

1. Decidir en segunda instancia los recursos de apelación interpuestos contra los dictámenes de las juntas regionales de calificación de invalidez, sobre el origen, estado de pérdida de la capacidad laboral, fecha de estructuración y revisión de la pérdida de capacidad laboral y estado de invalidez.

2. Los integrantes de cada una de las salas se reunirán en conjunto en una Sala Plena una vez al mes, donde cada uno de los ponentes hará un resumen de los criterios utilizados, de conformidad con la normatividad vigente para la definición de casos, en dicha reunión se unificarán criterios y se dejará en actas, cuyas copias se remitirán a las juntas regionales quienes las usarán como parámetros para sus decisiones. Antes del mes de marzo de cada año remitirán a la dirección de riesgos laborales un informe sobre las líneas de interpretación en la emisión de dictámenes, escogiendo los casos más relevantes teniendo en cuenta su impacto social y/o económico y/o jurídico.

3. Devolver a la junta regional respectiva, el expediente completo junto con el dictamen emitido, una vez esté en firme.

4. Implementar los mecanismos de control frente a que un mismo interesado no haya radicado la misma solicitud en diferentes juntas regionales de calificación de invalidez.

5. Las demás que por razón de sus funciones le correspondan o le asignen el presente capítulo, el Ministerio del Trabajo y la respectiva junta en su reglamento interno.

(Decreto 1352 de 2013, art. 13)

Artículo 2.2.5.1.10. ***Funciones exclusivas de las juntas regionales de calificación de invalidez.*** Además de las comunes, son funciones de las juntas regionales de calificación de invalidez, las siguientes:

1. Decidir en primera instancia las controversias sobre las calificaciones en primera oportunidad de origen y la pérdida de la capacidad laboral u ocupacional y su fecha de estructuración, así como la revisión de la pérdida de capacidad laboral y estado de invalidez.

2. Actuar como peritos cuando le sea solicitado de conformidad con las disposiciones pertinentes del Código de Procedimiento Civil, normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen.

3. Los integrantes de la junta o de cada una de las salas se reunirán en conjunto en una sala plena una vez al mes, donde analizarán las copias de las actas de la unificación de criterios de la junta nacional para usarlas como referencia o parámetros para sus decisiones.

(Decreto 1352 de 2013, art. 14)

Artículo 2.2.5.1.11. ***Renuncias.*** En caso de renuncia de cualquiera de los integrantes, se procederá a su reemplazo durante el período de vigencia faltante, por el suplente si lo hubiere, o en ausencia de este por quien designe el Ministerio del Trabajo de conformidad con el presente capítulo y de acuerdo con la lista de elegibles y según las bases del concurso.

Las renuncias deberán ser presentadas ante el Ministro del Trabajo, con copia dirigida a la dirección de riesgos laborales y a la junta de calificación de invalidez.

La permanencia en el cargo del integrante que presente renuncia se extiende hasta la fecha en que el suplente designado por el Ministerio del Trabajo o el nuevo integrante designado, asuma sus funciones.

PARÁGRAFO. - En caso de renuncia de alguno de los integrantes principales de la junta de calificación de invalidez, por motivos de fuerza mayor o caso fortuito, el Ministerio del Trabajo designará un integrante ad hoc hasta tanto se designe su reemplazo, por el periodo de vigencia faltante de la junta.

(Decreto 1352 de 2013, art. 15)

Artículo 2.2.5.1.12. ***Actuación de suplentes.*** Las actuaciones de los integrantes suplentes serán requeridas en los siguientes casos:

1. Cuando la junta de calificación de invalidez se encuentre parcialmente integrada en la conformación de sus integrantes principales, por la falta de posesión de alguno de ellos, por renuncia o retiro por orden de autoridad competente, el director administrativo y financiero procederá a convocar una reunión a la que citará al integrante que el Ministerio del Trabajo haya designado como suplente para que inicie su actuación como integrante principal una vez posesionado ante el director territorial, y hasta que termine el periodo de vigencia de la junta, dejando constancia de la reunión en acta.

2. Cuando en ausencia temporal de alguno de los integrantes principales, el director administrativo y financiero de la junta de calificación de invalidez procederá a llamar al respectivo suplente, quien asumirá sus funciones de forma inmediata, de lo cual deberá dejar constancia en acta.

3. Cuando se haya declarado impedimento o haya sido recusado alguno de los integrantes principales, se seguirá lo establecido en el artículo de impedimentos y recusaciones del presente capítulo.

PARÁGRAFO 1. En los casos en los que actúe el integrante suplente, este tendrá derecho al pago de honorarios correspondientes a los dictámenes emitidos, según lo dispuesto en el presente capítulo.

PARÁGRAFO 2. Siendo la función de las juntas de calificación de invalidez un servicio público, cuando el integrante principal se ausente sin justificación, por más de cinco (5) días consecutivos, el director administrativo y financiero de la junta de calificación de invalidez dejará constancia en acta e informará de tal situación a la Procuraduría General de la Nación y realizará las gestiones para su reemplazo temporal o definitivo de conformidad con los procedimientos establecidos en el presente capítulo.

(Decreto 1352 de 2013, art. 16)

Artículo 2.2.5.1.13. ***Designaciones ad hoc.*** Cuando por cualquier razón no pueda actuar el integrante principal ni el suplente designado por el Ministerio del Trabajo y como consecuencia de ello no exista quórum decisorio para proferir el dictamen, el director administrativo y financiero de la junta de calificación de invalidez solicitará a la dirección de riesgos laborales del Ministerio del Trabajo la designación de un integrante ad hoc, quien actuará exclusivamente en el caso para el cual se solicita.

PARÁGRAFO 1. Los integrantes ad hoc se nombrarán de la lista de elegibles y de conformidad con las bases del concurso.

PARÁGRAFO 2. En todos los casos en los que actúe como ad hoc, este tendrá derecho al pago de honorarios correspondientes a los dictámenes emitidos y notificados, según lo dispuesto en el presente capítulo o la norma que lo modifique, adicione o sustituya.

(Decreto 1352 de 2013, art. 17)

Artículo 2.2.5.1.14. ***Equipo interconsultor externo de las juntas de calificación de invalidez.*** Todas las juntas deben llevar un directorio de profesionales o entidades interconsultores independientes de las instituciones de seguridad social relacionadas con el caso sobre el cual se va a emitir el dictamen, a quienes se les solicitará la práctica de exámenes complementarios o valoraciones especializadas, la confirmación de los resultados de aquellas pruebas practicadas en la primera oportunidad cuando no existe claridad sobre los mismos y otras pruebas que en concepto de la junta se requieran para emitir el dictamen.

La junta de calificación de invalidez inscribirá a sus interconsultores, velando porque haya profesionales idóneos de todas las áreas del conocimiento de la salud. Para tal efecto, se deberá aportar la correspondiente hoja de vida del profesional idóneo o si el interconsultor es una entidad, de sus profesionales idóneos. En todo caso, será el paciente el que escoja del directorio al interconsultor según la especialidad que se requiera, quedando evidencia escrita de su elección.

Las tarifas que se paguen a las entidades o profesionales, registrados como interconsultores, serán las establecidas por la respectiva junta conforme a los precios del mercado en cada ciudad, las cuales serán publicadas en las instalaciones de las juntas y serán asumidas por la administradora de riesgos laborales, las administradoras del sistema general de pensiones o demás interesados cuando recurran por su cuenta ante las juntas de calificación de invalidez de conformidad con lo establecido en el presente capítulo.

Las juntas cuando soliciten valoraciones especializadas, exámenes médicos o pruebas complementarias deberán comunicarles a todos los interesados la realización de dichas pruebas para garantizar el debido proceso, frente a lo cual no procede recurso alguno.

Cuando para el estudio de un caso la junta de calificación de invalidez requiera de exámenes complementarios, lo hará saber a la entidad solicitante o interesado que haya radicado la solicitud ante la junta, quien deberá cancelarlos en el término de cinco (5) días hábiles de recibido el requerimiento ante la respectiva junta quien trasladará ese pago al equipo interconsultor correspondiente.

El término para allegar los resultados de exámenes complementarios será de quince (15) días hábiles, contados a partir de la fecha de su solicitud. En caso que se requieran exámenes especializados en Colombia se señala un término no mayor de treinta (30) días y si se deben practicar en el exterior será hasta de sesenta (60) días.

PARÁGRAFO 1. Para efectos de los dictámenes establecidos en el presente capítulo, los exámenes a llevarse a cabo en el exterior corresponderán a aquellos que por criterio de la junta sea indispensable su realización y que sea imposible realizarlos en Colombia. En estos casos no se requerirá que la entidad extranjera requiera estar registrados como interconsultores en la junta.

PARÁGRAFO 2. Si la solicitud de dictamen la realizó la entidad promotora de salud el pago del interconsultor le corresponderá a la administradora del fondo de pensiones o administradora de riesgos laborales según la calificación en primera oportunidad, cuyos valores podrán recobrarse una vez el dictamen quede en firme.

(Decreto 1352 de 2013, art. 18)

Artículo 2.2.5.1.15. *Presupuesto de la junta de calificación de invalidez.* El director administrativo y financiero de la junta, presentará y aprobará el presupuesto anual, frente al cual podrá recibir sugerencias y aportes de los integrantes principales de la junta, así mismo presentará a dichos integrantes un informe trimestral de su ejecución y deberá contar con la revisión del respectivo revisor fiscal. Por ningún caso las juntas pueden cerrar un año con pérdida para lo cual se deben tomar las medidas financieras correspondientes.

En el presupuesto anual se deberán tener en cuenta las provisiones, tales como el no pago o pago parcial de honorarios, devoluciones de honorarios de conformidad con lo establecido en el presente capítulo, cambios de períodos de vigencia e integración de la junta, traslado de dictámenes a otras juntas conformadas, gastos que se originen en demandas ante la justicia ordinaria, entre otras.

(Decreto 1352 de 2013, art. 19)

Artículo 2.2.5.1.16. *Honorarios.* Las juntas regionales y nacional de calificación de invalidez recibirán de manera anticipada por la solicitud de dictamen, sin importar el número de patologías que se presenten y deban ser evaluadas, el equivalente a un (1) salario mínimo mensual legal vigente de conformidad con el salario mínimo establecido para el año en que se radique la solicitud, el cual deberá ser cancelado por el solicitante.

El incumplimiento en el pago anticipado de honorarios a las juntas de calificación de invalidez por parte de las entidades administradoras de riesgos laborales y empleadores, será sancionado por las direcciones territoriales del Ministerio del Trabajo. El no pago por parte de las demás entidades será sancionado por la autoridad competente.

Cuando la junta regional de calificación de invalidez actúe como perito por solicitud de las entidades financieras, compañías de seguros, estas serán quienes deben asumir los honorarios de las juntas de calificación de invalidez.

En caso que la junta regional de calificación de invalidez actúe como perito, por solicitud de autoridad judicial, los honorarios deberán ser cancelados por quien decrete dicha autoridad. En el evento que el pago no se realice oportunamente, la junta regional de calificación de invalidez informará de tal hecho al juez quien procederá a requerir al responsable del pago, sin que sea posible suspender el trámite de dictamen.

En los casos en que la junta regional de calificación de invalidez actúe como perito en los términos previstos en el Código de Procedimiento Penal, su gestión no generará honorario alguno.

Cuando las juntas regionales de calificación de invalidez actúen como segunda instancia en los casos de los educadores y servidores públicos de Ecopetrol, serán el Fondo Nacional de Prestaciones del Magisterio o Empresa Colombiana de Petróleos, quienes asumirán los honorarios de las juntas de calificación de invalidez.

Si la junta regional de calificación de invalidez actúa como perito por solicitud del inspector de trabajo del Ministerio del Trabajo, los honorarios serán asumidos por parte del empleador.

Cuando el pago de los honorarios de las juntas regional y/o nacional de calificación de invalidez hubiere sido asumido por el interesado, tendrá derecho al respectivo reembolso por parte de la entidad que conforme al resultado del dictamen le corresponda asumir las prestaciones ya sea la administradora de riesgos laborales, o administradora del sistema general de pensiones, en caso que el resultado de la controversia radicada por dicha persona, sea a favor de lo que estaba solicitando, en caso contrario, no procede el respectivo reembolso.

El reembolso se realizará a la administradora de riesgos laborales, o la administradora del sistema general de pensiones, sin perjuicio de las sanciones a que hubiere lugar.

Las juntas de calificación de invalidez percibirán los recursos de manera anticipada, pero el pago de los honorarios a sus integrantes solo serán cancelados hasta que el respectivo dictamen haya sido emitido y notificado, recursos que deben ser diferenciados y plenamente identificables en la contabilidad, la cual estará certificada por el revisor fiscal de la respectiva junta.

A los integrantes de las juntas de calificación de invalidez les está prohibido exigir cualquier otro tipo de remuneración por los dictámenes proferidos, así como recibir directamente el pago de los honorarios, so pena de incurrir en sanciones conforme lo establece el código disciplinario único, contenido en la Ley 734 de 2002.

Los honorarios de las juntas corresponderán a un (1) salario mínimo mensual legal vigente por cada dictamen solicitado, sin importar el número de patologías que se presenten y deban ser evaluadas, del cual un porcentaje será para el pago de honorarios de los integrantes de las Juntas y otro porcentaje a la administración de la junta.

(Decreto 1352 de 2013, art. 20)

Artículo 2.2.5.1.17. ***Distribución de honorarios a los integrantes y miembros de las juntas de calificación de invalidez.*** El director administrativo y financiero de la respectiva junta de calificación de invalidez, según sea el caso, distribuirá mensualmente los honorarios correspondientes a los dictámenes emitidos, de la siguiente forma:

1. La junta nacional y las juntas regionales tipo A, se distribuirá a cada uno de los integrantes por cada dictamen emitido y notificado el 15% del valor de honorario de la junta, proporción que de ahora en adelante se denominará porcentaje de honorarios de los integrantes de la junta.

2. Las juntas regionales tipo B, se distribuirá a cada uno de los integrantes por cada dictamen emitido y notificado el 20% del valor de honorario de la junta como porcentaje de honorarios de sus integrantes.

Las juntas tendrán un solo el director administrativo y financiero, sin importar el número de salas, cuyos honorarios serán definidos por el Ministerio del Trabajo teniendo en cuenta los ingresos de la junta a conformar y se darán a conocer en el proceso de selección.

La distribución de los honorarios de los integrantes de la junta será supervisada por el revisor fiscal quien deberá reportar de manera inmediata a las autoridades todas las

---

anomalías detectadas.

(Decreto 1352 de 2013, art. 21)

Artículo 2.2.5.1.18. ***Gastos de administración de las juntas de calificación de invalidez.*** Los gastos de administración corresponden al porcentaje restante que queda luego de la proporción correspondiente a los honorarios de los integrantes y de ahora en adelante se denominará porcentaje de administración.

Son gastos administrativos de la junta, aquellos que se efectúan para su adecuado funcionamiento, tales como salarios y prestaciones, honorarios, aportes a la seguridad social y parafiscal de sus trabajadores, defensa judicial, arriendos, servicios públicos, aseo y cafetería, adecuación del archivo, libros, fotocopias y papelería, sistemas de información y correspondencia, cursos de capacitación, transporte y manutención para asistir a las capacitaciones, entre otros.

En ningún caso incluyen gastos personales de sus integrantes, tales como pago del sistema de seguridad social integral, retención en la fuente y demás deducciones, manutención y transporte personal, gastos de representación, gastos financieros, sistemas de comunicación, pregrados, diplomados, posgrados, maestrías, doctorados relacionados o no con el sistema de riesgos laborales, entre otros.

La utilización del porcentaje de administración será supervisada por el revisor fiscal quien deberá reportar de manera inmediata a las autoridades todas las anomalías detectadas.

PARÁGRAFO 1. Los cursos de capacitación, transporte y manutención son para los integrantes principales de las juntas de calificación de invalidez, previa aprobación de los cursos por la junta en pleno; los cuales son con cargo a los gastos de administración, y no podrán superar el monto de doce (12) salarios mínimos mensuales legales vigentes por cada integrante durante el año; los cursos de capacitación y evento no podrán superar tres (3) días hábiles a nivel nacional y cinco (5) días hábiles a nivel internacional. Los integrantes de las juntas de calificación de invalidez deben asistir a las capacitaciones que convoque el Ministerio del Trabajo y en todo caso, en ningún momento la junta podrá suspender las actividades, ni aplazar valoraciones como tampoco detener la prestación del servicio, debiéndose llamar al suplente o recurrir a la designación de ad hoc.

PARÁGRAFO 2. El Ministerio del Trabajo podrá fijar un límite a los gastos de administración de las juntas de calificación de invalidez.

(Decreto 1352 de 2013, art. 22)

Artículo 2.2.5.1.19. ***Remanentes juntas calificación de invalidez.*** Los remanentes de los gastos de administración a 30 de junio y a 31 de diciembre de cada año, una vez atendidos todos los gastos de operación y administración, se deberán invertir con criterios de seguridad, liquidez y rentabilidad en entidades financieras autorizadas por la Superintendencia Financiera de Colombia, que cuenten con calificación por una sociedad calificadora de riesgos autorizada en el país. En consideración a que los recursos que administra la junta de calificación de invalidez corresponden a un portafolio de carácter no especulativo, serán preferibles las inversiones en títulos emitidos o con respaldo del Gobierno Nacional.

La utilización de remanentes solo se realizará siempre y cuando se hayan garantizado los recursos necesarios para una adecuada prestación del servicio y el manejo administrativo

de la junta y una vez vencidas las fechas mencionadas, de lo cual deberá reposar certificación con firmas del director administrativo y financiero y el revisor fiscal.

Las inversiones o adquisiciones de la junta de calificación de invalidez no son propiedad de sus integrantes y deben ser registradas en un inventario anual de la junta y entregadas al director administrativo y financiero para un nuevo período de vigencia.

PARÁGRAFO. La utilización de los remanentes serán supervisados por el revisor fiscal quien deberá reportar de manera inmediata a las autoridades todas las anomalías detectadas.

(Decreto 1352 de 2013, art. 23)

Artículo 2.2.5.1.20. *Manejo de las cuentas bancarias.* El monto de los honorarios que se deberán cancelar a las juntas de calificación de invalidez, se consignará así:

1. Cuenta bancaria para recaudar el pago de honorarios por dictámenes. La junta debe abrir una nueva cuenta bancaria a nombre de la respectiva junta, dicha cuenta será exclusivamente para los fines establecidos en el presente capítulo y los dineros que se encuentren en ella, serán manejados por el director administrativo y financiero.

2. Cuenta bancaria para recaudar y pagar honorarios a los equipos interdisciplinarios. La junta debe abrir una nueva cuenta bancaria a nombre de la respectiva junta, se recaudará exclusivamente los recursos para el pago de las evaluaciones, pruebas, exámenes y conceptos dados por los equipos interdisciplinarios que sean requeridos por la junta.

Los números de las cuentas bancarias, así como cualquier cambio de la misma, debe darse a conocer a las entidades de vigilancia y control, las entidades promotoras de salud, administradoras de riesgos laborales, administradoras del sistema general de pensiones, las compañías de seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte y se publicará en lugar visible al público en las instalaciones de la junta.

Las juntas regionales y la nacional de calificación de invalidez deben llevar su propia contabilidad, con sus respectivos libros que reflejen la realidad financiera de la junta, de acuerdo con las normas contables vigentes. Su manejo está sometido a control de la Contraloría General de la República toda vez que manejan recursos públicos.

En el presupuesto anual se deberán tener en cuenta las provisiones, tales como el no pago o pago parcial de honorarios, devoluciones de honorarios de conformidad con lo establecido en el presente capítulo, cambios de períodos de vigencia e integración de la junta, traslado de dictámenes a otras juntas conformadas, gastos que se originen en demandas ante la justicia ordinaria, entre otras.

PARÁGRAFO. Las juntas regionales y nacional de calificación de invalidez que al 26 de junio de 2013 tengan bienes, dineros, títulos valores o inversiones deberán constituirlos o colocarlos a nombre de la respectiva junta, por ser organismos del sistema de la seguridad social integral del orden nacional, de creación legal, adscritas al Ministerio del Trabajo con personería jurídica, de derecho privado, sin ánimo de lucro de conformidad con el artículo 16 de la Ley 1562 de 2012.

(Decreto 1352 de 2013, art. 24)

Artículo 2.2.5.1.21. *Funciones del revisor fiscal de las juntas de calificación de*

invalidez. Son funciones del revisor fiscal las establecidas en la ley y las definidas a continuación:

1. Cerciorarse que las operaciones contables que se realicen por cuenta de las juntas regionales o nacional de calificación de invalidez se ajustan a lo establecido en el presente capítulo y demás normatividad vigente.

2. Dar oportuna información, por escrito al Ministerio del Trabajo, la Procuraduría General de la Nación, la Contraloría General de la República y la junta, según los casos, de las irregularidades detectadas en el funcionamiento financiero y contable de la junta.

3. Colaborar con las entidades gubernamentales que ejerzan la inspección, vigilancia y control de las juntas y rendir los informes a que haya lugar o le sean solicitados.

4. Velar por que se lleve la contabilidad de la junta, las actas de las reuniones en las cuales se atiendan asuntos financieros, y la debida conservación de la información contable de la junta, impartiendo las instrucciones necesarias para tales fines.

5. Inspeccionar asiduamente los bienes de la junta y procurar que se tomen oportunamente las medidas de conservación o seguridad de los mismos y de los que ella tenga en custodia a cualquier otro título.

6. Impartir las instrucciones, practicar las inspecciones y solicitar los informes que sean necesarios para establecer un control permanente sobre los bienes, dineros, títulos valores y recursos de la junta.

7. Avalar con su firma los estados financieros de la junta y deberá emitir el correspondiente dictamen.

8. Convocar a los integrantes de la junta a reuniones extraordinarias cuando lo juzgue necesario.

9. Avalar con su firma los inventarios de la junta.

10. Realizar auditorías por lo menos una vez al mes.

11. Supervisar y ejercer el estricto control de la contabilidad y presupuesto de la junta.

12. Cumplir las demás atribuciones que le señalen la normatividad vigente.

(Decreto 1352 de 2013, art. 25)

Artículo 2.2.5.1.22. ***Archivo***. Cada junta deberá mantener un archivo que contenga los expedientes con sus respectivos dictámenes, copia de las actas y demás documentos de acuerdo con las normas del Archivo General de la Nación, así como las relativas al archivo y custodia de las historias clínicas y las demás normas que se expidan sobre el particular.

La junta deberá mantener organizado un archivo, el cual estará a disposición de las autoridades de vigilancia correspondientes, y contendrá como mínimo, los siguientes documentos:

1. Histórico de resoluciones de designación de integrantes de la junta de calificación de invalidez, de las correspondientes actas de posesión, modificaciones en su integración,

renuncias y traslados de jurisdicción.

2. Reglamento interno de acuerdo con los períodos de vigencia, modificaciones y sus respectivas aprobaciones.

3. Carpeta de presupuestos aprobados, con sus respectivos soportes y debidamente actualizada.

4. Actas de todas las reuniones, ordinarias y extraordinarias, realizadas por la junta de calificación de invalidez en cada periodo de vigencia.

5. Evidencia del envío de la información requerida por el Ministerio del Trabajo y copia de la misma.

6. Inventarios de muebles, equipos y elementos que la junta haya adquirido con recursos administrativos.

7. Pago de nómina, de prestaciones sociales, de seguridad social integral y demás parafiscales de los trabajadores de planta, con sus respectivos soportes, así como de los honorarios de contratos de prestación de servicios.

8. Soportes de pago de honorarios a los integrantes y miembros de la junta de calificación de invalidez.

9. Hojas de vida de los trabajadores, con los soportes de contratación y novedades de personal.

10. Registro de interconsultores y hojas de vida de sus profesionales idóneos.

11. Registro de impedimentos y recusaciones de integrantes de la junta.

12. Contratos de arrendamiento.

13. Libros de contabilidad.

14. Comprobantes de egreso y sus soportes.

15. Registro de las actuaciones de suplentes y ad hoc.

16. Demás asuntos que la junta considere necesarios según su reglamento interno y funciones.

(Decreto 1352 de 2013, art. 26)

Artículo 2.2.5.1.23. ***Inventarios y entrega de bienes, elementos y expedientes a cargo de las juntas de calificación de invalidez.*** Las juntas de calificación de invalidez deberán mantener actualizado el inventario de bienes y adquisiciones.

Cuando los bienes, elementos y expedientes deban ser entregados a nuevos integrantes de la junta de calificación de invalidez, a otra junta o al Ministerio del Trabajo, se deberá levantar el acta correspondiente.

Para la entrega se seguirán los siguientes procedimientos:

1. Para efecto de la entrega por finalización de períodos de vigencia de los integrantes y miembros, el director administrativo y financiero saliente procederá a presentar un informe al entrante, dejando constancia de lo siguiente:

1.1 Relación de todos los expedientes que se encuentran en trámite indicando el estado de los mismos y aquellos que se encuentren pendientes de dictamen y demás archivos de la junta.

1.2. Inventario de todos y cada uno de los bienes y elementos de la junta, (muebles, equipos, libros, software, etc.)

1.3. Contratos de arrendamiento y de trabajo.

1.4. Entrega de los libros de contabilidad.

1.5. Estado de la correspondencia, de reparto, de audiencias, entre otros.

1.6. Conciliaciones de las cuentas bancarias, extractos y arqueo de la caja menor.

1.7. Relación de los honorarios pendientes por cancelar a los integrantes salientes al momento de la entrega de la junta, por encontrarse en curso la notificación del dictamen.

1.8. Relación de cuentas por cobrar y por pagar.

1.9. Relación de todos aquellos asuntos que se consideren necesarios para el trámite de entrega.

1.10. Reservas en dinero para el pago de acreencias laborales que se causen hasta la fecha de entrega de la respectiva junta.

2. Para efecto de entrega por cambio de algún integrante de la junta:

2.1. Cuando por cualquier razón deba reemplazarse alguno de los integrantes de la junta de calificación de invalidez, este deberá entregar al nuevo integrante designado o en su defecto al director administrativo y financiero de la junta, todas las solicitudes de dictámenes que se encontraban a su cargo, indicando detalladamente el estado en que se encuentran y las actuaciones pendientes de resolver.

2.2. Cuando es el director administrativo y financiero el que se reemplaza, deberá realizarse el procedimiento establecido en este artículo para entrega por la finalización de periodo de vigencia de la junta.

3. Para efecto de entrega por traslado de jurisdicción: Cuando deba ser trasladada la jurisdicción, la junta seguirá el procedimiento establecido en el presente artículo para la entrega por finalización de periodo de vigencia.

(Decreto 1352 de 2013, art. 27)

Artículo 2.2.5.1.24. *Presentación de la solicitud.* La solicitud ante la junta podrá ser presentada por:

1. Administradoras del sistema general de pensiones.

2. Compañías de seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte.

3. La administradora de riesgos laborales.

4. La entidad promotora de salud.

5. Las compañías de seguros en general.

6. El trabajador o su empleador.

7. El pensionado por invalidez o aspirante a beneficiario o la persona que demuestre que aquel está imposibilitado, en las condiciones establecidas en el presente artículo.

8. Por intermedio de los inspectores de Trabajo del Ministerio del Trabajo, cuando se requiera un dictamen de las juntas sobre un trabajador no afiliado al sistema de seguridad social por su empleador.

9. Las autoridades judiciales o administrativas, cuando estas designen a las juntas regionales como peritos.

10. Las entidades o personas autorizadas por los fondos o empresas que asumían prestaciones sociales en regímenes anteriores a los establecidos en la Ley 100 de 1993, para los casos de revisión o sustitución pensional.

11. Las entidades o personas autorizadas por las secretarías de educación y las autorizadas por la Empresa Colombiana de Petróleos.

12. Por intermedio de las administradoras del Fondo de Solidaridad Pensional, las personas que requieran la pensión por invalidez como consecuencia de eventos terroristas.

PARÁGRAFO. La solicitud se deberá presentar a la junta regional de calificación de invalidez que le corresponda según su jurisdicción teniendo en cuenta la ciudad de residencia de la persona objeto de dictamen.

(Decreto 1352 de 2013, art. 28)

Artículo 2.2.5.1.25. ***Casos en los cuales se puede recurrir directamente ante las juntas regionales de calificación de invalidez.*** El trabajador o su empleador, el pensionado por invalidez o aspirante a beneficiario podrán presentar la solicitud de calificación o recurrir directamente a la junta de calificación de invalidez en los siguientes casos:

1. Si transcurridos treinta (30) días calendario después de terminado el proceso de rehabilitación integral aún no ha sido calificado en primera oportunidad, en todos los casos, la calificación no podría pasar de los quinientos cuarenta (540) días de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad, caso en el cual tendrá derecho a recurrir directamente a la junta.

Lo anterior sin perjuicio que dicho proceso de rehabilitación pueda continuar después de la calificación, bajo pertinencia y criterio médico dado por las instituciones de seguridad social.

2. Cuando dentro de los cinco (5) días siguientes a la manifestación de la inconformidad,

---

conforme al artículo 142 del Decreto 19 de 2012, las entidades de seguridad social no remitan el caso ante la junta regional de calificación de invalidez.

La solicitud ante la junta en los casos de recurrirse directamente deberá estar acompañada de la copia de la consignación de los honorarios, carta u oficio dándole aviso a su entidad promotora de salud, administradora de riesgos laborales y entidad administradora del sistema general de pensión, y los documentos que estén en poder del solicitante de conformidad con el artículo 2.2.5.1.26**.** del presente Decreto, que debe contener la calificación en primera oportunidad, razón por la cual, solo en este caso, las juntas no exigirán el cumplimiento de todos los requisitos establecidos en dicho artículo, sino que pedirán a las entidades correspondientes los documentos faltantes.

PARÁGRAFO 1. Cuando el trabajador solicitante recurra directamente a la junta de calificación de invalidez conforme con lo establecido en el presente artículo, deberá manifestar por escrito la causal respectiva. En tal caso, el director administrativo de la junta de calificación de invalidez determinará la entidad de seguridad social a la cual le corresponde el pago de los honorarios y procederá a realizar el respectivo cobro a la administradora de riesgos laborales o entidad administradora del sistema general de pensiones según corresponda, a través de las acciones de cobro judicial ante los jueces laborales, en la que solicitará el pago de intereses y costas del proceso y deberá presentar la correspondiente queja ante las diferentes autoridades administrativas, sin que se suspenda el trámite ante la junta por la falta de pago de honorarios.

PARÁGRAFO 2. En estos casos el director administrativo y financiero dará aviso a la dirección territorial del Ministerio del Trabajo o autoridad correspondiente para que se inicie la investigación e imponga las sanciones correspondientes por incumplimiento de términos en la primera oportunidad.

(Decreto 1352 de 2013, art. 29)

Artículo 2.2.5.1.26. ***Condiciones que deben reunir las entidades que califican la pérdida de la capacidad laboral.*** Cada una de las entidades administradoras de riesgos laborales, de las Entidades Promotoras de Salud y de las Administradoras del Régimen Subsidiado, deberán disponer de un equipo interdisciplinario para realizar la calificación por pérdida de la capacidad laboral, el cual deberá contar con un médico con experiencia mínima específica en medicina laboral de un (1) año, un médico especialista en medicina física y rehabilitación con experiencia mínima específica de dos (2) años y un profesional diferente a las áreas de la medicina con formación en áreas afines a la seguridad y salud en el trabajo, con una experiencia relacionada de dos (2) años. Este equipo deberá efectuar el estudio y seguimiento de los afiliados y posibles beneficiarios, recopilar pruebas, valoraciones, emitir conceptos de rehabilitación en cada caso y definir el origen y grado de pérdida de la capacidad laboral. Así mismo, deberá diligenciar el formulario autorizado por el Ministerio del Trabajo para notificar el dictamen correspondiente, en el cual se deberá señalar al notificado la oportunidad de acudir ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez, término para presentar la reclamación, e informar que es la entidad administradora la que asume el costo de dicho trámite.

El equipo interdisciplinario de las entidades administradoras de riesgos laborales deberá ser registrado en las Direcciones Territoriales de Trabajo del Ministerio del Trabajo, anexando las respectivas hojas de vida de sus integrantes e informando las modificaciones que sucedan al respecto.

(Decreto 2463 de 2001; art. 5, incisos 1º y 2º)

Artículo 2.2.5.1.27. ***Calificación del origen del accidente, la enfermedad o la muerte.*** Las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud y Entidades Promotoras de Salud, deberán conformar una dependencia técnica o grupo interdisciplinario que adelante el procedimiento de determinación del origen y registrarla ante las Secretarías de Salud. Las Administradoras de Riesgos Laborales adelantarán el procedimiento por intermedio del grupo interdisciplinario previsto en el artículo 2.2.5.1.26. del presente Decreto.

PARÁGRAFO 1. El costo de los honorarios que se debe sufragar a las Juntas de Calificación de Invalidez, será asumido por la última Entidad Administradora de Riesgos Laborales o Fondo de Pensiones al cual se encuentre o se encontraba afiliado el trabajador y podrá repetir el costo de los mismos contra la persona o entidad que resulte responsable del pago de la prestación correspondiente, de conformidad con el concepto emitido por las Juntas de Calificación de Invalidez.

PARÁGRAFO 2. Cuando se haya determinado en primera instancia el origen de una contingencia, el pago de la incapacidad temporal deberá ser asumido por la Entidad Promotora de Salud o Administradora de Riesgos Laborales respectiva, procediéndose a efectuar los reembolsos en la forma prevista por la normatividad vigente.

El incumplimiento de la obligación de que trata el presente artículo dará lugar a imposición de sanciones, de conformidad con lo previsto en el artículo 91 del Decreto-ley 1295 de 1994 o norma que los sustituya, modifique o adicione.

(Decreto 2463 de 2001, art. 6º, inciso 2º y parágrafos 2º y 4º)

Artículo 2.2.5.1.28. ***Requisitos mínimos que debe contener el expediente para ser solicitado el dictamen ante la Junta Regional y Nacional de Calificación de Invalidez.*** Conforme a la reglamentación que se expida para el procedimiento y trámite que en primera oportunidad deben realizar las entidades de seguridad social, los expedientes o casos para ser tramitados en las Juntas de Calificación de Invalidez requieren unos requisitos mínimos, según se trate de accidente, enfermedad o muerte, los cuales independientemente de quién es el actor responsable de la información debe estar anexa en el expediente a radicar, así:

REQUERIMIENTOS MÍNIMOS	AT	EL	MUERTE
Responsabilidad empleador			
Formato único de reporte de accidente de trabajo, Furat, o el que lo sustituya o adicione, debidamente diligenciado por la entidad o persona responsable, o en su defecto, el aviso dado por el representante del trabajador o por cualquiera de los interesados.	X	X	X
El informe del resultado de la investigación sobre el accidente realizado por el empleador conforme lo	X	NA	X

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

VERSIÓN ACTUALIZADA OCTUBRE DE 2017

---

exija la legislación laboral y de seguridad social.			
Evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicas o de egreso o retiro. Si el empleador no contó con alguna de ellas deberá reposar en el expediente certificado por escrito de la no existencia de la misma, caso en el cual la entidad de seguridad social debió informar esta anomalía a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo para la investigación y sanciones a que hubiese lugar	NA	X	NA
Contratos de trabajo, si existen, durante el tiempo de exposición.	NA	X	NA
Información ocupacional con descripción de la exposición ocupacional que incluyera la información referente a la exposición a factores de riesgo con mínimo los siguientes datos:	NA	X	NA
1. Definición de los factores de riesgo a los cuales se encontraba o encuentra expuesto el trabajador, conforme al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.	NA	X	NA
2. Tiempo de exposición al riesgo o peligro durante su jornada laboral y/o durante el periodo de trabajo, conforme al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.	NA	X	NA
3. Tipo de labor u oficio desempeñados durante el tiempo de exposición, teniendo en cuenta el factor de riesgos que se está analizando como causal.	NA	X	NA
4. Jornada laboral real del trabajador.	NA	X	NA
5. Análisis de exposición al factor de riesgo al que se encuentra asociado la patología, lo cual podrá estar en el análisis o evaluación de puestos de trabajo relacionado con la enfermedad en estudio.	NA	X	NA
6. Descripción del uso de determinadas herramientas, aparatos, equipos o elementos, si se requiere.	NA	X	NA
Responsabilidad Entidades Primera Oportunidad			
Formulario de solicitud de dictamen diligenciado.	X	X	X
Fotocopia simple del documento de identidad de la persona objeto de dictamen o en su defecto el número correspondiente.	X	X	NA
Calificación del origen y pérdida de la capacidad laboral junto con su fecha de estructuración si el porcentaje de este último es mayor a 0.	X	X	X
Certificación o constancia del estado de rehabilitación integral o de su culminación o la no procedencia de la misma antes de los quinientos cuarenta (540) días de presentado u ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.	X	X	NA
Si el accidente fue grave o mortal, el concepto sobre la investigación por parte de la Administradora de Riesgos Laborales.	X	NA	X

Copia completa de la historia clínica de las diferentes instituciones prestadoras de servicios de salud, incluyendo la historia clínica ocupacional, entidades promotoras de salud, medicina prepagada o médicos generales o especialistas que lo hayan atendido, que incluya la información antes, durante y después del acto médico, parte de la información por ejemplo debe ser la versión de los hechos por parte del usuario al momento de recibir la atención derivada del evento. En caso de muerte la historia clínica o epicrisis de acuerdo con cada caso. Si las instituciones prestadoras de servicios de salud no hubiesen tenido la historia clínica, o la misma no esté completa, deberá reposar en el expediente certificado o constancia de este hecho, caso en el cual, la entidad de seguridad social debió informar esta anomalía a los entes territoriales de salud, para la investigación e imposición de sanciones a que hubiese lugar.	X	X	X
Conceptos o recomendaciones y/o restricciones ocupacionales si aplica.	X	X	NA
Registro civil de defunción, si procede.	NA	NA	X
Acta de levantamiento del cadáver, si procede.	NA	NA	X
Protocolo de necropsia, si procede.	NA	NA	X
Otros documentos que soporten la relación de causalidad, si los hay.	X	X	X

AT: Accidente de trabajo.
EL: Enfermedad laboral.
NA: No aplica.
X: Se requiere.

PARÁGRAFO 1. El empleador para dar cabal cumplimiento de los requisitos establecidos en el presente artículo, que son su responsabilidad, podrá anexar documentos, expedir certificación, realizar estudios o dar una constancia al respecto.

Si el empleador no certifica o allega algunos de los requisitos para el trámite que son su responsabilidad, de conformidad con la normativa vigente, la entidad de seguridad social debe dejar constancia escrita del incumplimiento de los requisitos, debiendo informar al respecto a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo para la investigación y sanciones en contra de la empresa o empleador; pero la falta de requisitos o documentos de responsabilidad de la empresa, no pueden afectar, ni tomarse en contra de los derechos, prestaciones y la calificación del origen, pérdida y fecha de estructuración.

PARÁGRAFO 2. Ante la falta de elementos descritos en el presente artículo que son responsabilidad del empleador, se aceptará la reconstrucción de la información realizada por la Administradora de Riesgos Laborales, cuyos costos de reconstrucción, en todo caso, serán recobrables al respectivo empleador o empleadores responsables.

Al encontrar la Junta de Calificación de Invalidez que la reconstrucción realizada dentro de la calificación en primera oportunidad, no se efectuó teniendo en cuenta el periodo de

tiempo, modo y lugar de la exposición al factor de riesgo que se está analizando, solicitará su reconstrucción a través del equipo interconsultor respetando dichos criterios.

PARÁGRAFO 3. En caso de insistencia en la radicación del expediente sin la información completa de exposición ocupacional se recibirá advirtiendo que se podrá solicitar concepto de alguna de las entidades o profesionales del equipo interconsultor de las Juntas, con el fin de reconstruir la exposición ocupacional a criterio del médico valorador cuyos costos los asumirá la Administradora de Riesgos Laborales y los recobrará al respectivo empleador o empleadores responsables.

PARÁGRAFO 4. La calificación que llegue a las Juntas Regionales y Nacional de Calificación de Invalidez dada en primera oportunidad sobre el grado de pérdida de la capacidad laboral y su fecha de estructuración deberán estar soportadas en el manual único para la Calificación de Invalidez o manual vigente a la fecha de la calificación.

Los exámenes de laboratorio, diagnóstico y tratamiento prescritos como factores de calificación principales y moduladores serán parte de los requisitos obligatorios conforme lo requiera y exija el manual único para la calificación de la pérdida de capacidad laboral y ocupacional.

PARÁGRAFO 5º. El expediente que se radique en la Junta de Calificación de Invalidez debe contener los datos actualizados para realizar la notificación de la persona objeto del dictamen, así como la copia de la consignación del pago de honorarios para la realización del dictamen en primera instancia.

PARÁGRAFO 6º. En las calificaciones de primera oportunidad debe estar el nombre y la firma de las personas que conformaron el equipo interdisciplinario que emitió la calificación de conformidad con los artículos 2.2.5.1.26. y 2.2.5.1.27 del presente Decreto.

(Decreto 1352 de 2013, art. 30)

Artículo 2.2.5.1.29. *Solicitudes incompletas ante las Juntas de Calificación de Invalidez*. Cuando la solicitud no esté acompañada de los documentos señalados en el artículo 2.2.5.1.28 del presente Decreto, que son los requisitos mínimos que debe contener la calificación en primera oportunidad para solicitar el dictamen ante la Junta Regional y Nacional de Calificación de Invalidez, la correspondiente Junta, indicará al solicitante cuáles son los documentos faltantes a través de una lista de chequeo.

La lista de chequeo será firmada por el director administrativo y financiero de la Junta, debe contener el número de radicado y será devuelta al solicitante, en este caso el expediente no quedará en la Junta de Calificación de Invalidez sino seguirá en custodia del solicitante. Se otorgará un término de treinta (30) días calendario para que allegue el expediente completo, lapso durante el cual estará suspendido el término para decidir.

Se entenderá que el peticionario ha desistido de su solicitud ante la Junta cuando no allegue los requisitos faltantes, salvo que antes de vencer el plazo concedido radique solicitud de prórroga hasta por un término igual.

Vencidos los términos establecidos en el presente artículo, el director administrativo y financiero decretará el desistimiento y el archivo de la solicitud, sin perjuicio de que la misma pueda ser nuevamente presentada con el lleno de los requisitos incluyendo nuevo pago de los honorarios del correspondiente dictamen.

PARÁGRAFO 1. Si la entidad o institución de seguridad social no allega los documentos completos y se da la declaratoria de desistimiento, la Junta informará a la autoridad competente para que se surta la investigación y sanciones a que haya lugar, en el caso de las Administradoras de Riesgos Laborales se informará a la Dirección Territorial correspondiente.

PARÁGRAFO 2. Si el interesado insiste en que se radique la solicitud ante la Junta con documentación incompleta, antes de que se declare el desistimiento, se recibirá y advertirá por escrito de las consecuencias, dándole curso al procedimiento ante la respectiva Junta.

PARÁGRAFO 3. Cuando exista desistimiento de la solicitud de conformidad con el presente artículo, en las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez y la Junta Nacional de Calificación de Invalidez se devolverá a los solicitantes el valor de los honorarios de los integrantes de la Junta, descontando el porcentaje de administración, de conformidad con lo establecido en el presente capítulo.

PARÁGRAFO 4. Conforme al artículo 142 del Decreto Ley 19 de 2012 o la norma que lo sustituya, modifique o adiciones, cuando las Entidades Promotoras de Salud califiquen origen común en primera oportunidad, y se presente controversias por parte del trabajador, la Empresa Promotora de Salud deberá solicitar a la Administradora del Fondo de Pensiones o Administradora del Régimen de Prima Media, según corresponda, que efectúe el pago anticipado, para que la Entidad Promotora de Salud pueda remitir expediente en el término de cinco (5) días ante la Junta de Calificación de Invalidez copia de la consignación.

En el caso que la Empresa Promotora de Salud remita el expediente y le falte la copia de la consignación de los honorarios a la Junta de Calificación de Invalidez, se procederá de conformidad con el presente artículo.

PARÁGRAFO 5. En el caso que por una misma calificación dada a una persona en primera oportunidad, sean radicadas controversias por diferentes solicitantes el valor de los honorarios de la Junta, será cancelado por estas de manera proporcional, correspondiéndole a la Junta realizar la devolución de los dineros a que haya lugar también de manera proporcional de acuerdo al número de solicitantes.

(Decreto 1352 de 2013, art. 31)

Artículo 2.2.5.1.30. *Prohibición de realizar y allegar doble Calificación ante las Juntas de Calificación de Invalidez.* Ningún expediente debe llegar con doble calificación a las Juntas de Calificación de Invalidez, en caso de encontrar dicha situación la JUNTA deberá informarlo a la autoridad competente para que se investigue a la entidad que realizó la segunda calificación y se impongan sanciones por esta anomalía. En el caso de las Administradoras de Riesgos Laborales se informará a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo correspondiente.

En el caso que la controversia se hubiera presentado por la primera calificación la Junta entrará a dar trámite a la solicitud de conformidad con lo establecido el presente capítulo. Si por el contrario la controversia se hubiera presentado por la segunda calificación la Junta no emitirá dictamen sino procederá a devolver el expediente de conformidad con lo establecido en el artículo denominado devolución de expedientes, correspondiente al 2.2.5.1.31 del presente Decreto.

(Decreto 1352 de 2013, art. 32)

Artículo 2.2.5.1.31. ***Devolución de expedientes.*** Una vez llevado a cabo el procedimiento establecido en el artículo denominado solicitudes incompletas, correspondiente al 2.2.5.1.29. del presente Decreto**,** ante las Juntas de Calificación de Invalidez y recibido el expediente, los integrantes de las Juntas de Calificación de Invalidez, con base en la revisión de los documentos allegados con la solicitud, devolverán el mismo sin dictamen si encuentra lo siguiente:

1. Cuando no obre en el expediente evidencia de que las partes interesadas fueron informadas, comunicadas o notificadas de la calificación en primera oportunidad, siendo reportada esta anomalía a las autoridades para la investigación y sanciones correspondientes.

2. Al encontrar que la calificación en primera oportunidad sobre el origen de la contingencia y pérdida de capacidad laboral y el grado de invalidez no cuenta con los nombres y firmas de las personas que conformaron el equipo interdisciplinario para emitirla, de conformidad con los artículos 2.2.5.1.26. y 2.2.5.1.27. del presente Decreto.

3. Cuando la calificación que se controvierte no contenga al mismo tiempo la definición del origen y la pérdida de capacidad laboral junto con su fecha de estructuración si el porcentaje de este último es mayor a cero por ciento de la pérdida de la capacidad laboral (0%).

4. Al encontrar la Junta que en la primera oportunidad las partes interesadas o el calificado, presentaron la o las inconformidades o controversias por fuera de los diez (10) días establecidos en el artículo 142 del Decreto Ley 19 de 2012 o la norma que lo sustituya, modifique o adicione, por cuanto dicha calificación ya se encuentra en firme y solo procedería la reclamación ante la justicia laboral ordinaria. Siendo no subsanable esta causal de devolución.

5. Cuando exista calificación conjunta, actas de compromiso o de acuerdo de calificación, dado por grupos interdisciplinarios integrado con representantes de las Entidades Promotoras de Salud, Administradoras de Riesgos Laborales, Administradoras del Sistema General de Pensiones y compañías de seguros que asumen el riesgo de invalidez, y en este caso la Junta informará a las autoridades correspondientes para la investigación y sanción del caso.

6. Cuando la controversia presentada ante la Junta recaiga respecto de un caso con una segunda calificación emitida en la primera oportunidad, sobre un mismo caso, patología, origen, se informará a las entidades competentes para la investigación y sanción correspondiente. Siendo no subsanable esta causal de devolución.

Para la devolución del expediente se procederá conforme el procedimiento establecido en el artículo solicitudes incompletas, correspondiente al 2.2.5.1.29. del presente Decreto, ante las Juntas de Calificación de Invalidez, solo que en lugar de lista de chequeo firmada, el director administrativo y financiero firmará una comunicación dando a conocer los argumentos de la devolución y no procederá recurso alguno sobre esta comunicación.

PARÁGRAFO 1º. Cuando se devuelva un expediente, se devolverá al solicitante el porcentaje de honorarios de los integrantes de la Junta; el porcentaje de administración no se devolverá.

PARÁGRAFO 2º. La comunicación de devolución deberá ser remitida con copia a todas

las partes interesadas y no procede recurso alguno.

(Decreto 1352 de 2013, art. 33)

Artículo 2.2.5.1.32. ***Pago de gastos de traslado, valoraciones por especialistas y exámenes complementarios***. Todos los gastos que se requieran para el traslado de los integrantes de la Junta de conformidad con el presente capítulo, del afiliado, pensionado por invalidez o beneficiario objeto de dictamen, así como de su acompañante dentro o fuera de la ciudad de conformidad con el concepto médico, estarán a cargo de la entidad Administradora de Riesgos Laborales, Administradoras del Sistema General de Pensiones, el empleador correspondiente, de esta manera:

1. Por la Administradora de Riesgos Laborales, la Administradora del Sistema General de Pensiones, de acuerdo si la calificación en primera oportunidad fue de origen común o laboral;

2. Por el paciente, en el evento que solicite la revisión de la pensión de invalidez cuando esta haya sido suspendida según lo previsto en el artículo 44 de la Ley 100 de 1993 o las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan;

3. El empleador cuando llegue a las Juntas de Calificación de Invalidez a través del Inspector de Trabajo y Seguridad Social.

PARÁGRAFO 1. Los medios de transporte seleccionados para el traslado deberán ser los adecuados al estado de salud de la persona a calificar y no podrán afectar la dignidad humana.

PARÁGRAFO 2. Cuando la persona objeto de dictamen solicite la práctica de exámenes complementarios o valoraciones por especialistas no considerados técnicamente necesarios para el dictamen por los integrantes de las Juntas, el costo será asumido directamente por este solicitante. Estos gastos serán reembolsados por la entidad Administradora de Riesgos Laborales, entidad Administradora del Fondo de Pensiones, entidad Administradora de Régimen Prima Media según como corresponda, cuando el dictamen en firme sea a favor frente a lo que estaba solicitando la persona objeto del dictamen.

PARÁGRAFO 3. Las entidades de seguridad social anteriormente mencionadas realizarán los respectivos recobros una vez el dictamen quede en firme.

(Decreto 1352 de 2013, art. 34)

Artículo 2.2.5.1.33. ***Recepción y radicación de solicitudes ante la Junta de Calificación de Invalidez.*** De todo documento que sea recibido por la Junta de Calificación de Invalidez deberá llevarse un registro.

La Junta de Calificación de Invalidez diseñará mecanismos para que el proceso de recepción de documentos sea ágil y permita diferenciar:

1. Correspondencia general;

2. Solicitudes de dictámenes;

3. Casos dictaminados anteriormente a la misma persona por el mismo o por diferente objeto;

4. Interposición de recursos;

5. Solicitudes de revisión de invalidez.

PARÁGRAFO 1. Las solicitudes de dictámenes que se presenten ante las Juntas deben formar un expediente con los documentos exigidos en el presente capítulo y estar debidamente foliados, todo documento que se origine en el proceso de dictamen se anexará a dicho expediente de tal manera que se garantice la conservación adecuada de los documentos.

Con fundamento en el derecho a la intimidad, la honra, el buen nombre y la confidencialidad de la historia clínica, solo podrá ser radicado en medio físico el expediente y no se podrá presentar o remitir dicha información por medios magnéticos o electrónicos.

PARÁGRAFO 2. El número de radicación que se asigna a cada solicitud debe ser consecutivo y corresponderá únicamente al orden cronológico de recepción.

(Decreto 1352 de 2013, art. 35)

Artículo 2.2.5.1.34. *Reparto*. Radicadas las solicitudes, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, el director administrativo y financiero procederá a efectuar el reparto entre los médicos integrantes de la correspondiente Junta de manera proporcional.

Cuando existan varias salas de decisión en una Junta de Calificación de Invalidez, el reparto lo hará el director administrativo y financiero en forma equitativa y para todas las salas existentes por igual número, cuando exista represamiento en una sala el reparto se distribuirá en las demás de manera equitativa.

En la finalización de periodos de las Juntas, por traslado de jurisdicción a otra Junta, o por instrucción de la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo como plan de choque para la descongestión de solicitudes de dictámenes represados, el director administrativo y financiero distribuirá las solicitudes de manera equitativa y proporcional entre las salas de las Juntas.

(Decreto 1352 de 2013, art. 36)

Artículo 2.2.5.1.35. *Reuniones de las Juntas de Calificación de Invalidez*. Las Juntas de Calificación de Invalidez tendrán sus audiencias privadas de decisión en la sede de la Junta como mínimo tres (3) veces por semana, de conformidad con el número de solicitudes allegadas, de modo que se dé cumplimiento a los términos establecidos en el presente capítulo.

(Decreto 1352 de 2013, art. 37)

Artículo 2.2.5.1.36. *Sustanciación y ponencia*. Recibida la solicitud por el médico ponente se procederá de la siguiente manera:

1. El director administrativo y financiero de la Junta citará al paciente por cualquier medio idóneo dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de lo cual se dejará constancia en el expediente;

---

2. La valoración al paciente o persona objeto de dictamen deberá realizarse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes;

3. En caso de no asistencia del paciente a la valoración, en el término anterior, al siguiente día el director administrativo y financiero de la Junta citará nuevamente por correo físico que evidencie el recibido de la citación para la valoración, esta última deberá realizarse dentro de los quince (15) días calendario siguientes al envío de la comunicación;

4. En caso de no asistencia del paciente a la valoración, en el término anterior, al siguiente día luego del paso anterior, el director administrativo y financiero de la Junta dará aviso por escrito a la Administradora de Riesgos Laborales o Administradora del Sistema General de Pensiones de acuerdo a si la calificación en primera oportunidad fue de origen común o laboral, cuya constancia debe reposar en el expediente, indicándole la nueva fecha y hora en la que se debe presentar el paciente para que esta lo contacte y realice las gestiones para su asistencia. La valoración de la persona se deberá realizar dentro de los quince (15) días calendario siguientes al recibo de la comunicación escrita a las entidades anteriormente mencionadas;

5. Dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la valoración del paciente, el médico ponente estudiará las pruebas y documentos suministrados y radicará la ponencia;

6. Cuando el médico ponente solicite la práctica de pruebas o la realización de valoraciones por especialistas, este las registrará en la solicitud de práctica de pruebas que las ordena señalando el término para practicarlas de conformidad con el presente capítulo;

7. Recibidos los resultados de las pruebas o valoraciones solicitadas, el médico ponente radicará el proyecto de dictamen dentro de los dos (2) días hábiles a su recibo y se incluirá el caso en la siguiente reunión privada de la Junta;

8. Una vez radicada la ponencia el director administrativo y financiero procederá a agendar el caso en la siguiente audiencia privada de decisión, que en todo no caso no podrá ser superior a cinco (5) días hábiles.

PARÁGRAFO 1. De conformidad con el artículo 142 del Decreto 19 de 2012 o la norma que lo sustituya, modifique o adicione, la Junta Nacional deberá decidir la apelación que haya sido impuesta, en un término de cinco (5) días hábiles contados a partir de la radicación de la ponencia.

PARÁGRAFO 2. De comprobarse la imposibilidad de asistir a la cita de la persona a valorar, el médico ponente se trasladará para su valoración salvo que se demuestre la imposibilidad de traslado por caso fortuito o fuerza mayor, evento en el cual, se podrá dictaminar de acuerdo a las pruebas allegadas a la Junta. En todo caso la suspensión del trámite de valoración no podrá ser superior a sesenta (60) días calendario.

PARÁGRAFO 3. Si la persona objeto de valoración no asiste a la cita fijada por el director administrativo y financiero de la Junta, una vez se surta el procedimiento descrito en los numerales 1), 3) y 4) del presente artículo, este dará aviso por escrito a las partes interesadas, cuya constancia debe reposar en el expediente y se procederá a emitir el dictamen con lo que repose en el expediente.

PARÁGRAFO 4. Para realizar las valoraciones de la persona objeto de dictamen está prohibido que se realice de manera simultánea para varios pacientes ya que esta debe ser

de manera individual.

PARÁGRAFO 5. Los términos de tiempo establecidos en el presente artículo serán sucesivos entre un trámite y el que le sigue.

(Decreto 1352 de 2013, art. 38)

Artículo 2.2.5.1.37. *Quórum y decisiones*. Las Juntas de Calificación de Invalidez adoptarán sus decisiones en audiencia privada, donde asistirán de manera presencial todos los integrantes principales de la respectiva sala, sin participación de las partes interesadas, entidades de seguridad social o apoderados; la decisión se tomará con el voto favorable de la mayoría de ellos y votarán todos los integrantes de la Junta.

En caso de no existir quórum, el director administrativo y financiero de la Junta convocará la actuación del suplente y en su ausencia, solicitará a la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, la designación de un integrante ad hoc, de conformidad con lo establecido en el presente capítulo.

Tanto el voto como la ponencia deberán surtirse en forma escrita; de lo actuado en la audiencia privada se deberá elaborar acta y de todo lo anterior se dejará constancia en el expediente correspondiente.

(Decreto 1352 de 2013, art. 39)

Artículo 2.2.5.1.38. *Dictamen.* Es el documento que deberá contener siempre, y en un solo documento, la decisión de las Juntas Regionales en primera instancia o Nacional de Calificación de Invalidez en segunda instancia, sobre los siguientes aspectos:

1. Origen de la contingencia, y

2. Pérdida de capacidad laboral junto con su fecha de estructuración si el porcentaje de este último es mayor a cero por ciento de la pérdida de la capacidad laboral (0%).

Así como, los fundamentos de hecho y de derecho y la información general de la persona objeto del dictamen.

Lo anterior, debe estar previamente establecido en la calificación que se realiza en primera oportunidad y las Juntas Regionales y la Nacional en el dictamen resolverán únicamente los que hayan tenido controversia respecto del origen, la pérdida de la capacidad laboral, la fecha de estructuración y transcribirá sin ningún tipo de pronunciamiento, ni cambio alguno, aquellos que no hayan tenido controversia.

La decisión del dictamen será tomada por la mayoría de los integrantes de la Junta de Calificación de Invalidez o sala según sea el caso y todos sus integrantes tienen la responsabilidad de expedirlo y firmarlo en el formulario establecido por el Ministerio del Trabajo. Cuando exista salvamento de voto, el integrante que lo presente deberá firmar el dictamen, dejando constancia en el acta sobre los motivos de inconformidad y su posición, sin que esa diferencia conceptual sea causal de impedimento alguno.

PARÁGRAFO. Los dictámenes emitidos por las Juntas de Calificación de Invalidez, no son actos administrativos.

(Decreto 1352 de 2013, art. 40)

Artículo 2.2.5.1.39. *Notificación del dictamen*. Dentro de los dos (2) días calendario siguientes a la fecha de celebración de la audiencia privada, la Junta Regional de Calificación de Invalidez citará a través de correo físico que deje constancia del recibido a todas las partes interesadas para que comparezcan dentro de los cinco (5) días hábiles al recibo de la misma para notificarlas personalmente.

Vencido el término anterior y si no es posible la notificación, se fijará en un lugar visible de la sede de la Junta durante diez (10) días hábiles, indicando la fecha de fijación y retiro del aviso.

De todo lo anterior, deberá reposar copia en el respectivo expediente, y en todo caso se deberán indicar los recursos a que tienen derecho las partes.

En los casos de apelación, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez dentro de los dos (2) días calendario siguientes a la fecha de celebración de la audiencia privada comunicará el dictamen por correo físico que deje constancia de su entrega a la persona objeto del dictamen y a las demás personas interesadas.

El director administrativo y financiero una vez tenga la constancia de entrega de la comunicación a todas las partes interesadas, por quedar ya el dictamen en firme, remitirá el expediente a la Junta Regional para su respectivo control y custodia.

PARÁGRAFO. En los casos en los que la solicitud de dictamen sea realizada a través de la Inspección de Trabajo del Ministerio del Trabajo, autoridades judiciales o administrativas, actuando como peritos las Juntas de Calificación de Invalidez, la notificación o comunicación según sea el caso se surtirá en sus respectivos despachos. Para tal efecto, la Junta remitirá solamente el dictamen a dichas entidades, las cuales se encargarán de la notificación o comunicación según sea el caso, de conformidad con lo establecido en este artículo; posteriormente, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social deberá devolver debidamente notificado el dictamen.

(Decreto 1352 de 2013, art. 41)

Artículo 2.2.5.1.40. *Aclaración y corrección de los dictámenes*. Las Juntas de Calificación de Invalidez pueden corregir errores tipográficos, ortográficos o aritméticos que no modifiquen el fondo de la decisión, previa demostración de su fundamento, el cual quedará consignado en el acta y en el expediente correspondiente. La aclaración deberá ser comunicada a los interesados y no admite recursos.

Para lo anterior, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación del dictamen en el caso de la Junta Regional o recibida la comunicación en el caso de la Junta Nacional, se recibirán las solicitudes de aclaración o las mismas Juntas de oficio podrán realizarlo. En todo caso la Junta lo aclarará o corregirá con la firma de todos los integrantes que firmaron el dictamen y dentro de los dos (2) días hábiles siguientes lo comunicará a todas las partes interesadas, luego de dicho término queda debidamente ejecutoriado el dictamen.

En el caso de aclaración o corrección de la Junta Regional, no se excluye el derecho que tienen los interesados a presentar los recursos de reposición y/o apelación frente al dictamen, de conformidad con el artículo denominado recurso de reposición y apelación, correspondiente al artículo 2.2.5.1.41. del presente Decreto.

(Decreto 1352 de 2013, art. 42)

Artículo 2.2.5.1.41. *Recurso de reposición y apelación.* Contra el dictamen emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez proceden los recursos de reposición y/o apelación, presentados por cualquiera de los interesados ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez que lo profirió, directamente o por intermedio de sus apoderados, dentro de los diez (10) días siguientes a su notificación, sin que requiera de formalidades especiales, exponiendo los motivos de inconformidad, acreditando las pruebas que se pretendan hacer valer y la respectiva consignación de los honorarios de la Junta Nacional si se presenta en subsidio el de apelación.

El recurso de reposición deberá ser resuelto por las Juntas Regionales dentro de los diez (10) días calendario siguientes a su recepción y no tendrá costo, en caso de que lleguen varios recursos sobre un mismo dictamen este término empezará a contarse desde la fecha en que haya llegado el último recurso dentro de los tiempos establecidos en el inciso anterior.

Cuando se trate de personas jurídicas, los recursos deben interponerse por el representante legal o su apoderado debidamente constituido.

La Junta Regional de Calificación de Invalidez no remitirá el expediente a la Junta Nacional si no se allega la consignación de los honorarios de esta última e informará dicha anomalía a las autoridades competentes para la respectiva investigación y sanciones a la entidad responsable del pago. De igual forma, informará a las partes interesadas la imposibilidad de envío a la Junta Nacional hasta que no sea presentada la consignación de dichos honorarios.

Presentado el recurso de apelación en tiempo, el director administrativo y financiero de la Junta Regional de Calificación de Invalidez remitirá todo el expediente con la documentación que sirvió de fundamento para el dictamen dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, salvo en el caso en que falte la consignación de los honorarios de la Junta Nacional.

Si el recurso de reposición y/o apelación no fue presentado en tiempo, el director administrativo y financiero así lo informará a la Junta de Calificación de Invalidez o sala de decisión respectiva en la sesión siguiente, quedando en firme el dictamen proferido, procediendo a su notificación conforme a lo establecido en el artículo de notificación del dictamen, correspondiente al artículo 2.2.5.1.39. del presente Decreto**.**

PARÁGRAFO 1. En el evento en que el recurrente sea el trabajador, no se allegará la consignación de honorarios, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.5.1.25. del presente Decreto.

PARÁGRAFO 2. Los interesados podrán interponer dentro del término fijado en el presente artículo, el recurso de reposición y en subsidio el de apelación, o interponer el de apelación a través de la Junta Regional de Calificación de Invalidez. Los dictámenes y decisiones que resuelven los recursos de las Juntas no constituyen actos administrativos.

PARÁGRAFO 3. Cuando la Junta Regional de Calificación resuelva el recurso de reposición a favor de la solicitud del recurrente, no procederá la remisión a la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, pero si este no es favorable a la solicitud de alguno de los recurrentes se remitirá a la Junta Nacional si se interpuso de manera subsidiaria el recurso de apelación previa verificación de la consignación de honorarios. En todo caso no

---

proceden ni existen los recursos de recursos.

PARÁGRAFO 4. Cuando el recurso de apelación se presente de manera extemporánea será rechazado y se devolverá el valor de los honorarios al recurrente, descontando el porcentaje administrativo de conformidad con lo establecido en el presente capítulo.

PARÁGRAFO 5. Para el caso de los educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio y los servidores públicos de la Empresa Colombiana de Petróleos (Ecopetrol), las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez actuarán como segunda y última instancia.

PARÁGRAFO 6. Cuando existan varios apelantes sobre un dictamen emitido por la Junta Regional, cada uno de ellos deberá consignar los honorarios correspondientes, pero la Junta Nacional devolverá proporcionalmente la diferencia resultante del valor del honorario y según el número de apelantes.

(Decreto 1352 de 2013, art. 43)

Artículo 2.2.5.1.42. ***Controversias sobre los dictámenes de las Juntas de Calificación de Invalidez**.* Las controversias que se susciten en relación con los dictámenes emitidos en firme por las Juntas de Calificación de Invalidez, serán dirimidas por la justicia laboral ordinaria de conformidad con lo previsto en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, mediante demanda promovida contra el dictamen de la Junta correspondiente. Para efectos del proceso judicial, el director administrativo y financiero representará a la Junta como entidad privada del Régimen de Seguridad Social Integral, con personería jurídica, y autonomía técnica y científica en los dictámenes.

PARÁGRAFO. Frente al dictamen proferido por las Junta Regional o Nacional solo será procedente acudir a la justicia ordinaria cuando el mismo se encuentre en firme.

(Decreto 1352 de 2013, art. 44)

Artículo 2.2.5.1.43. ***Firmeza de los dictámenes**.* Los dictámenes adquieren firmeza cuando:

1. Contra el dictamen no se haya interpuesto el recurso de reposición y/o apelación dentro del término de diez (10) días siguientes a su notificación;

2. Se hayan resuelto los recursos interpuestos y se hayan notificado o comunicado en los términos establecidos en el presente capítulo;

3. Una vez resuelta la solicitud de aclaración o complementación del dictamen proferido por la Junta Nacional y se haya comunicado a todos los interesados.

(Decreto 1352 de 2013, art. 45)

Artículo 2.2.5.1.44. ***Competencia del Ministerio del Trabajo**.* El Ministerio del Trabajo realizará visitas de supervisión, inspección y control administrativo, operativo y de gestión financiera de las Juntas de Calificación de Invalidez, y verificará, entre otros aspectos, los tiempos de resolución de casos, la notificación y participación de las partes involucradas en los procesos de calificación, violación de los términos de tiempo y procedimientos del presente capítulo y de la reglamentación del Sistema General de Riesgos Laborales.

Previa investigación y con el cumplimiento del debido proceso, el Director Territorial del Ministerio del Trabajo, podrá imponer multas en forma particular a cada integrante de las Juntas hasta por cien (100) salarios mínimos legales mensuales vigentes según la gravedad de la falta, las cuales serán a favor del Fondo de Riesgos Laborales.

La primera instancia de las sanciones e investigaciones administrativas corresponden al Director Territorial, y la segunda instancia será la Dirección de Riesgos Laborales.

(Decreto 1352 de 2013, art. 46)

Artículo 2.2.5.1.45. ***Aplicación del Código Disciplinario Único***. Los integrantes de las Juntas de Calificación de Invalidez son particulares que ejercen funciones públicas, razón por la cual están sujetos al control disciplinario de Procuraduría General de la Nación y les será aplicable el Código Disciplinario Único, advertencia que se les hará en el momento de la posesión.

(Decreto 1352 de 2013, art. 47)

Artículo 2.2.5.1.46. ***Incompatibilidades e inhabilidades***. Los integrantes principales de las Juntas de Calificación de Invalidez no podrán tener vinculación alguna, ni realizar actividades relacionadas con la calificación del origen, fecha de estructuración y grado de pérdida de la capacidad laboral o labores administrativas en las entidades Administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral, ni con sus entidades de dirección, vigilancia y control.

En el evento que el Ministerio del Trabajo conozca que alguno de los integrantes principales se encuentra en causal de incompatibilidad o inhabilidad informará esta situación a la Procuraduría General de la Nacional remitiendo las evidencias que tenga al respecto.

PARÁGRAFO. Para los suplentes y ad hoc esta incompatibilidad procede solo en los casos que requieran tomar posesión para ser integrante principal.

(Decreto 1352 de 2013, art. 48)

Artículo 2.2.5.1.47. ***Impedimentos y recusaciones***. Los integrantes de las Juntas de Calificación de Invalidez estarán sujetos al régimen de impedimentos y recusaciones aplicable a los Jueces de la República, conforme con lo dispuesto en el Código de Procedimiento Civil o en el Código General del Proceso, según aplique, o las normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen.

El integrante, tan pronto como advierta la existencia de alguna causal de impedimento, dentro de los tres (3) días siguientes a su conocimiento, lo manifestará con escrito motivado al director administrativo y financiero, quien convocará a los integrantes principales de la Junta o sala según sea el caso, para que resuelvan el impedimento o la recusación. La decisión deberá ser firmada por la mayoría de sus integrantes; en caso de que lo consideren infundado le devolverán el expediente al integrante que lo venía conociendo.

Aceptado el impedimento o recusación, el director administrativo y financiero, procederá a llamar al suplente o a solicitar a la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo un integrante ad hoc según sea el caso.

PARÁGRAFO 1. A los integrantes suplentes y los que sean designados ad hoc no se les aplicarán los impedimentos establecidos en el artículo 19 de la Ley 1562 del 2012, pero no podrán tener ninguna relación directa o indirecta con la entidad o institución que calificó en primera oportunidad o que presentó la inconformidad; si se presentara esta circunstancia, el director administrativo y financiero solicitará otro ad hoc.

PARÁGRAFO 2. Para el trámite del impedimento o recusación, se surtirán los procedimientos y términos establecidos en el Código de Procedimiento Civil o Código General del Proceso, según aplique, y el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

PARÁGRAFO 3. Los integrantes principales de las Juntas de Calificación de Invalidez no podrán prestar a título personal o por interpuesta persona servicios de asistencia, representación o asesoría en asuntos relacionados con sus funciones, en ninguna entidad durante y hasta por el término de dos (2) años después de su retiro como integrante principal de la Junta de Calificación de Invalidez.

El integrante principal y suplente de la Junta de Calificación de Invalidez, no podrá de manera indefinida prestar a título personal o por interpuesta persona servicios de asistencia, representación o asesoría en los asuntos concretos que conoció en ejercicio de sus funciones.

(Decreto 1352 de 2013, art. 49)

Artículo 2.2.5.1.48. ***Demandas o denuncias contra las Juntas de Calificación de Invalidez y sus integrantes de periodo vigente o anteriores***. El director administrativo y financiero contratará los servicios de defensa judicial y asumirá como parte de los gastos de administración, aquellos que se generen como consecuencia del proceso.

Cuando hay una condena en contra de la Junta de Calificación de Invalidez, esta repetirá contra el integrante o miembro de la misma el pago de honorarios del abogado, indemnizaciones y costas derivados del proceso judicial o administrativo, siempre que la condena se haya producido como consecuencia de la conducta dolosa o gravemente culposa de dicho miembro o integrante.

(Decreto 1352 de 2013, art. 50)

Artículo 2.2.5.1.49. ***Fundamentos tenidos en cuenta para la calificación***. Toda calificación que llegue a las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez dada por las Empresas Promotoras de Salud, las Administradoras de Riesgos Laborales, las compañías de seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte, las Administradoras del Sistema General de Pensiones, y en primera y segunda instancia las Juntas Regionales y Nacional de Calificación de Invalidez, sin perjuicio de los documentos y soportes de la calificación, deberán contener:

1. Los fundamentos de hecho que debe contener la calificación con el cual se declara el grado, el origen de pérdida de la capacidad laboral o de la invalidez y la fecha de estructuración, son todos aquellos que se relacionan con la ocurrencia de determinada contingencia y se encuentran relacionados en el presente capítulo en el artículo denominado requisitos mínimos que debe contener la calificación en primera oportunidad para ser solicitado el dictamen ante la Junta regional y nacional de Calificación de Invalidez.

2. Los fundamentos de derecho, son todas las normas que se aplican al caso concreto.

(Decreto 1352 de 2013, art. 51)

Artículo 2.2.5.1.50. ***Procedimiento aplicado para la calificación integral de la invalidez****.* Las solicitudes que lleguen a las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez y la Nacional por parte de las Administradoras de Riesgos Laborales o las Administradoras de Fondos de Pensiones, las Entidades Promotoras de Salud o las compañías de seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte, las Administradoras del Sistema General de Pensiones, deben contener la calificación integral para la invalidez de conformidad la Sentencia C-425 de 2005 de la honorable Corte Constitucional y su precedente jurisprudencial, esto mismo aplicará para el correspondiente dictamen por parte de las Juntas de Calificación de Invalidez Regional o Nacional.

(Decreto 1352 de 2013, art. 52)

Artículo 2.2.5.1.51. ***Dictámenes sobre el origen y la pérdida de la capacidad laboral de educadores, de servidores públicos de Ecopetrol, Fuerzas Militares y Policía Nacional****.* Los educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio y los servidores públicos de la Empresa Colombiana de Petróleos o pertenecientes a las Fuerzas Militares o de Policía Nacional serán calificados por los profesionales o entidades calificadoras de la pérdida de capacidad laboral y ocupacional competentes, del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio o de Ecopetrol, según el caso.

El trámite ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez se surtirá, solo después de efectuarse la calificación correspondiente en su respectivo régimen.

La tabla de calificación que deberán utilizar Juntas regionales de Calificación de Invalidez, será la misma con la cual se calificó anteriormente al trabajador en cada uno de los regímenes de excepción.

El dictamen se realizará teniendo en cuenta la fecha de estructuración, y las normas especiales aplicables a los educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio y a los servidores públicos de Ecopetrol, según el caso.

Para el caso de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, las Juntas actúan como peritos ante los Jueces Administrativos, y deben calificar con los manuales y tablas de dicho régimen especial.

(Decreto 1352 de 2013, art. 53)

Artículo 2.2.5.1.52. ***De la actuación como perito por parte de las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez.*** Las solicitudes de actuación como peritos de las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez se realizarán en los siguientes casos:

1. Cuando sea solicitado por una autoridad judicial;

2. A solicitud del Inspector de Trabajo del Ministerio del Trabajo, solo cuando se requiera un dictamen sobre un trabajador no afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral;

3. Por solicitud de entidades bancarias o compañías de seguros.

Cuando la Junta Regional de Calificación de Invalidez actúe en calidad de perito, en materia de términos atenderá lo que para cada caso en particular dispongan las

autoridades correspondientes, sin embargo, si se requieren documentos, valoraciones o pruebas adicionales a las allegadas con el expediente, estos serán requeridos a quienes deban legalmente aportarlos, suspendiéndose los términos que la misma autoridad ha establecido, para lo cual deberá comunicar a esta el procedimiento efectuado.

Todo dictamen pericial de las Juntas debe ser claro, preciso, exhaustivo y detallado; en él se explicarán los exámenes, métodos y los fundamentos técnicos y científicos de sus conclusiones.

PARÁGRAFO. Los dictámenes emitidos en las actuaciones como perito no tienen validez ante procesos diferentes para los que fue requerido y se debe dejar claramente en el dictamen el objeto para el cual fue solicitado.

(Decreto 1352 de 2013, art. 54)

Artículo 2.2.5.1.53. *Revisión de la calificación de incapacidad permanente parcial o de la Calificación de Invalidez*. La revisión de la calificación de incapacidad permanente parcial o de la invalidez requiere de la existencia de una calificación o dictamen previo que se encuentre en firme, copia del cual debe reposar en el expediente.

La Junta de Calificación de Invalidez, en el proceso de revisión de la calificación de la pérdida de capacidad laboral, solo puede evaluar el grado porcentual de pérdida de capacidad laboral sin que le sea posible pronunciarse sobre el origen o fecha de estructuración salvo las excepciones del presente artículo. Para tal efecto, se tendrá en cuenta el manual o la tabla de calificación vigente en el momento de la calificación o dictamen que le otorgó el derecho.

En el Sistema General de Riesgos Laborales la revisión de la pérdida de incapacidad permanente parcial por parte de las Juntas será procedente cuando el porcentaje sea inferior al 50% de pérdida de capacidad laboral a solicitud de la Administradora de Riesgos Laborales, los trabajadores o personas interesadas, mínimo al año siguiente de la calificación y siguiendo los procedimientos y términos de tiempo establecidos en el presente capítulo, la persona objeto de revisión o persona interesada podrá llegar directamente a la Junta solo si pasados 30 días hábiles de la solicitud de revisión de la calificación en primera oportunidad esta no ha sido emitida.

En los sistemas generales de riesgos laborales y de pensiones, la revisión pensional por parte de las Juntas será procedente a solicitud de la correspondiente Administradora de Riesgos Laborales o Administradora del Sistema General de Pensiones cada tres (3) años, aportando las pruebas que permitan demostrar cambios en el estado de salud y a solicitud del pensionado en cualquier tiempo. Copia de todo lo actuado deberá reposar en el expediente y se hará constar en la respectiva acta y en el nuevo dictamen.

PARÁGRAFO 1. En el Sistema General de Riesgos Laborales, si a un pensionado por invalidez se le revisa su grado de invalidez y obtiene un porcentaje inferior al 50%, generándole la pérdida de su derecho de pensión, se le reconocerá la indemnización correspondiente a la incapacidad permanente parcial conforme al artículo 7º de la Ley 776 de 2002 o la norma que lo modifique, sustituya o adicione.

En caso contrario, si a una persona a la que se le haya reconocido la indemnización por incapacidad permanente parcial, y se le revisa su grado de pérdida de capacidad laboral, cuyo resultado sea una calificación superior al 50%, se le deberá reconocer el derecho a pensión por invalidez, sin realizar descuento alguno.

PARÁGRAFO 2. En caso de detectarse en la revisión de una incapacidad permanente parcial que esta sube al porcentaje del 50% o más se deberá también modificar la fecha de estructuración, de igual forma se procederá cuando un estado de invalidez disminuya a 49% o menos.

(Decreto 1352 de 2013, art. 55)

Artículo 2.2.5.1.54. *Cesación de la invalidez*. Sin perjuicio de las sanciones legales correspondientes, en cualquier tiempo, cuando se pruebe ante la Junta de Calificación de Invalidez que ha cesado o no ha existido el estado de invalidez del afiliado, del pensionado por invalidez o del beneficiario, la Junta procederá a declarar la cesación o inexistencia del estado de invalidez, según el caso, indicando la fecha de cesación.

Cuando se detecte que no existió el estado de invalidez, la entidad responsable del pago de la pensión dará aviso a las autoridades correspondientes.

(Decreto 1352 de 2013, art. 56)

Artículo 2.2.5.1.55. *Responsabilidades del Ministerio del Trabajo*. El Ministerio del Trabajo podrá unificar criterios en materia de calificación de origen, de pérdida de la capacidad laboral u ocupacional.

El Ministerio del Trabajo podrá actualizar cada tres (3) años y en cada período de vigencia de las Juntas de Calificación de Invalidez, un manual de procedimientos para su funcionamiento.

(Decreto 1352 de 2013, art. 57)

Artículo 2.2.5.1.56. *Sanciones*. Corresponde a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, de conformidad con el artículo 91 del Decreto-Ley 1295 de 1994, y el artículo 20 de la Ley 1562 de 2012, o las normas que los modifiquen, adicionen o sustituyan, imponer las sanciones por incumplimiento de lo dispuesto en este capítulo por parte de los empleadores y Administradoras de Riesgos Laborales.

(Decreto 1352 de 2013, art. 58)

Artículo 2.2.5.1.57. *Transición*. Los integrantes de las Juntas que son secretarios serán designados como directores administrativos y financieros hasta culminar el actual período, y en caso de existir más de una Sala, de manera conjunta ejercerán sus funciones. La representación legal, la ordenación del gasto, el manejo de los recursos de la cuenta bancaria y el reparto de solicitudes será de un solo secretario que será elegido por la mayoría de los integrantes de la Junta y los demás secretarios realizarán la defensa judicial y demás funciones administrativas.

En la Junta Nacional de Calificación de Invalidez a los médicos se les conservará su designación actual y los nuevos perfiles serán para el próximo concurso.

El Ministerio del Trabajo, realizará los ajustes, adecuaciones, redistribuciones de cargos y demás acciones para aplicar el presente capítulo, respetando el período de vigencia de la Junta y los porcentajes de honorarios de los actuales integrantes y miembros.

(Decreto 1352 de 2013, art. 59)

CAPÍTULO 2
JUNTA DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE AVIADORES

Artículo 2.2.5.2.1. *Campo de aplicación*. El presente capítulo se aplica a los aviadores civiles que estén cobijados por el régimen de transición y las normas especiales previstas en el Decreto Ley 1282 de 1994.

(Decreto 1557 de 1995, art. 1)

Artículo 2.2.5.2.2. *Junta Especial de Calificación de Invalidez*. La integración y el funcionamiento de la Junta Especial de Calificación de Invalidez de que trata este capítulo, se regirán por las disposiciones aquí contenidas.

(Decreto 1557 de 1995, art. 2)

Artículo 2.2.5.2.3. *Determinación de la invalidez.* El estado de Invalidez será determinado, en única instancia, por la Junta Especial de Calificación de Invalidez, de conformidad con lo previsto en el Manual Único para la Calificación de la Invalidez.

(Decreto 1557 de 1995, art. 3)

Artículo 2.2.5.2.4. *Invalidez.* Se considera inválido un aviador civil que por cualquier causa sin importar su origen, no provocada intencionalmente hubiese perdido su capacidad para volar, y por lo tanto se encuentre impedido para ejercer la actividad profesional de la aviación, a juicio de la Junta de que trata el presente capítulo.

(Decreto 1557 de 1995, art. 4)

Artículo 2.2.5.2.5. *Naturaleza de la Junta*. De conformidad con el artículo 12º. del Decreto Ley 1282 de 1994, la Junta Especial de Calificación de Invalidez es un organismo independiente y sin personería jurídica. Sus integrantes son designados por el Ministerio del Trabajo, y sus decisiones son de carácter obligatorio.

(Decreto 1557 de 1995, art. 5)

Artículo 2.2.5.2.6. *Secretario de la Junta especial de Calificación de Invalidez*. La Junta Especial de Calificación de Invalidez, tendrá un (1) secretario, quien deberá ser abogado titulado, con seis (6) años de experiencia profesional. Será nombrado por el Ministro del Trabajo de ternas presentadas por la Asociación Colombiana de Aviadores Civiles ACDAC y la Asociación de Transportadores Aéreos Colombianos - ATAC -.

(Decreto 1557 de 1995, art. 6)

Artículo 2.2.5.2.7. *Participación de otras personas en las audiencias privadas de la Junta especial de Calificación de Invalidez*. A las audiencias privadas podrán asistir, con derecho a voz pero sin voto, las siguientes personas:

El aviador civil activo o pensionado, sujeto de la evaluación; los peritos o expertos que la Junta determine, y,

---

Un representante de ACDAC - CAXDAC de profesión médico.

(Decreto 1557 de 1995, art. 7)

Artículo 2.2.5.2.8. *Solicitud*. Las solicitudes de calificación dirigidas a la Junta Especial de Calificación de Invalidez podrán ser presentadas por intermedio de la CAJA DE AUXILIOS Y PRESTACIONES ACDAC - CAXDAC, el aviador civil activo o pensionado por invalidez, o la persona que demuestre que aquel está imposibilitado, LA CAJA DE AUXILIOS Y PRESTACIONES ACDAC - CAXDAC-.

Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la presentación de la solicitud, la Caja de Auxilios y Prestaciones ACDAC - CAXDAC deberá remitirla a la Junta Especial de Calificación de Invalidez.

(Decreto 1557 de 1995, art. 8)

Artículo 2.2.5.2.9. *Requisitos de la solicitud*. La solicitud deberá ser presentada en los formatos distribuidos por la Caja de Auxilios y Prestaciones ACDAC - CAXDAC, y deberá estar acompañada de los siguientes documentos:

Historia clínica o epicrisis del aviador civil activo o del pensionado por invalidez, según sea el caso, donde consten los antecedentes y el diagnóstico.

Exámenes clínicos o para - clínicos, o evaluaciones técnicas que determinen el estado de salud del aviador civil activo o pensionado por invalidez.

(Decreto 1557 de 1995, art. 9)

Artículo 2.2.5.2.10. *Honorarios de los miembros de la Junta*. Salvo lo dispuesto en el artículo 44 de la Ley 100 de 1993, los honorarios de los miembros de la Junta Especial de Calificación de Invalidez y su Secretario, serán pagados por la Caja de Auxilios y Prestaciones ACDAC - CAXDAC.

El valor de los honorarios de la Junta de que trata este capítulo es de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes por cada dictamen emitido en única instancia, que deberán ser cancelados al momento de la presentación de la solicitud.

(Decreto 1557 de 1995, art. 10)

TÍTULO 6
NORMAS REFERENTES AL EMPLEO

CAPÍTULO 1
MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE

SECCIÓN 1
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 2.2.6.1.1.1.*Objeto de reglamentación.* El presente capítulo tiene como objeto la reglamentación del Mecanismo de Protección al Cesante creado por la Ley 1636 de 2013, específicamente en los componentes relacionados con el Servicio Público de Empleo, la capacitación para la inserción laboral y el reconocimiento de las prestaciones económicas de seguridad social.

(Decreto 2852 de 2013, art. 1)

Artículo 2.2.6.1.1.2.*Asignación de subsidios al desempleo*. A partir del 27 de septiembre de 2013, las Cajas de Compensación Familiar no podrán asignar nuevos subsidios al desempleo ni microcréditos con cargo a los recursos señalados en el artículo 6° de la Ley 789 de 2002.

PARÁGRAFO. Los beneficiarios del subsidio al desempleo que se encuentren activos al 27 de septiembre de 2013, seguirán recibiendo el subsidio en los términos y condiciones previstos en la Ley 789 de 2002, hasta la terminación o pérdida del beneficio.

(Decreto 2113 de 2013, art. 2)

SECCIÓN 2
SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

Artículo 2.2.6.1.2.1.*Objeto del Servicio Público de Empleo*. De conformidad con el artículo 25 de la Ley 1636 de 2013, el Servicio Público de Empleo tiene por función esencial lograr la mejor organización posible del mercado de trabajo, para lo cual ayudará a los trabajadores a encontrar un empleo conveniente, y a los empleadores a contratar trabajadores apropiados a sus necesidades.

El servicio público de empleo podrá ser prestado por personas jurídicas de derecho público o privado, en condiciones de libre competencia y mediante el uso de mecanismos e instrumentos tecnológicos que permitan eficiencia, coordinación y transparencia.

Todas las personas jurídicas que deseen ejercer las actividades de gestión y colocación de empleo de que trata el artículo 29 de la Ley 1636 de 2013, deberán sujetarse a las reglas establecidas en el presente capítulo para su ejercicio.

(Decreto 2852 de 2013, art. 2)

Artículo 2.2.6.1.2.2.*Principios.* El Servicio Público de Empleo se prestará con sujeción a los siguientes principios:

1. Eficiencia. Es la mejor utilización de los recursos disponibles en el Servicio Público de Empleo para la adecuada y oportuna prestación del servicio a trabajadores y empleadores;

2. Universalidad. Se garantiza a todas las personas la asequibilidad a los servicios y beneficios que ofrece el Servicio Público de Empleo, independiente de la situación ocupacional del oferente y/o de la condición del empleador;

3. Igualdad. El Servicio Público de Empleo se prestará en condiciones de igualdad, sin discriminación alguna por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica;

4. Libre escogencia. Se permitirá a trabajadores y empleadores la libre selección de prestadores dentro del Servicio Público de Empleo, entre aquellos autorizados;

5. Integralidad. El Servicio Público de Empleo deberá comprender la atención de las diversas necesidades de los trabajadores, que le permitan superar los obstáculos que le impiden su inserción en el mercado de trabajo;

6. Confiabilidad. El servicio se prestará con plenas garantías a trabajadores y empleadores acerca de la oportunidad, pertinencia y calidad de los procesos que lo integran;

7. Enfoque diferencial. La generación de política y prestación del servicio público de empleo, atenderá las características particulares de personas y grupos poblacionales en razón de su edad, género, orientación sexual, situación de discapacidad o vulnerabilidad;

8. Calidad. El Servicio Público de Empleo se prestará de manera oportuna, personalizada, humanizada, integral y continua, de acuerdo con los estándares de calidad que determine la reglamentación que expida el Ministerio del Trabajo.

(Decreto 2852 de 2013, art. 3)

Artículo 2.2.6.1.2.3.*Respeto a la intimidad y dignidad.* El Servicio Público de Empleo se prestará con respeto a la dignidad de los usuarios y al derecho a la intimidad en el tratamiento de sus datos, conforme a lo dispuesto en la Constitución Política y las leyes y decretos que la desarrollan.

(Decreto 2852 de 2013, art. 4)

Artículo 2.2.6.1.2.4.*Gratuidad.* Las actividades básicas de gestión y colocación referidas en el artículo2.2.6.1.2.17. del presente Decreto, serán prestadas siempre de forma gratuita para el trabajador.

(Decreto 2852 de 2013, art. 5)

Artículo 2.2.6.1.2.5.*De la Dirección y Regulación del Servicio Público de Empleo.* El Ministerio del Trabajo en desarrollo de la función de dirección del Sistema de Gestión de Empleo para la Productividad debe garantizar la integración, articulación, coordinación y focalización de las políticas activas y pasivas de empleo, vinculándolas a la prestación del Servicio Público de Empleo a nivel nacional, departamental y municipal.

En desarrollo de dicha función, el Ministerio del Trabajo orientará, regulará y supervisará la prestación del Servicio Público de Empleo que provean en cooperación los operadores públicos y privados de servicios de empleo, con el fin de armonizarlos y articularlos a las políticas, planes y programas de gestión, fomento y promoción del empleo, en atención a las prioridades que establezca en la materia el Gobierno Nacional.

Como coordinador del Sistema de Gestión de Empleo para la Productividad, el Ministerio del Trabajo coordinará las acciones que en materia de empleo deban ser tomadas en todos los sectores administrativos y liderará las instancias existentes y las que sean creadas para este fin.

Decreto 2852 de 2013, art. 6)

Artículo 2.2.6.1.2.6.. ***Del Consejo Nacional de Mitigación del Desempleo**.* En desarrollo de las funciones previstas en el artículo 22 de la Ley 1636 de 2013, el Consejo Nacional de Mitigación del Desempleo deberá garantizar la coordinación intersectorial de las políticas de empleo y realizar el seguimiento al debido funcionamiento del Servicio Público de Empleo, para lo cual podrá crear mesas sectoriales de seguimiento, evaluación y discusión.

Adicionalmente, el Consejo Nacional de Mitigación del Desempleo promoverá la creación o utilización de las instancias existentes en el orden territorial para la promoción de la política pública de empleo y de mitigación del desempleo.

(Decreto 2852 de 2013, art. 7)

Artículo 2.2.6.1.2.7.*De la administración del Servicio Público de Empleo*. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 1636 de 2013, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo ejercerá la administración del Servicio Público de Empleo y de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, la promoción de la prestación del servicio público de empleo, el diseño y operación del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo, el desarrollo de instrumentos para la promoción de la gestión y colocación de empleo y la administración de los recursos públicos para la gestión y colocación de empleo, así como las demás funciones que se le asignen en la reglamentación correspondiente.

PARÁGRAFO. En el ejercicio de sus funciones como administradora del Servicio Público de Empleo, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo deberá atender las directrices, instrucciones y demás políticas administrativas generadas por el Ministerio del Trabajo en cumplimiento de sus funciones de dirección, coordinación y regulación del Servicio Público de Empleo.

(Decreto 2852 de 2013, art. 8)

Artículo 2.2.6.1.2.8.*Conectividad y reportes.* Para garantizar el debido funcionamiento del Servicio Público de Empleo y, en particular, la debida ejecución de las funciones de dirección y coordinación del Servicio Público de Empleo, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo garantizará al Ministerio del Trabajo el acceso directo, ilimitado y continuo al Sistema de Información del Sistema Público de Empleo y presentará los informes periódicos que le sean requeridos.

PARÁGRAFO. Igualmente, las demás entidades públicas con información relevante del mercado de trabajo, deberán entregarla oportunamente al Ministerio del Trabajo o a la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, cuando la misma sea requerida.

(Decreto 2852 de 2013, art. 9)

Artículo 2.2.6.1.2.9.*Del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo.* El objetivo del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo es el de acopiar y agrupar la información relativa al mercado de trabajo, que contribuya a una mayor transparencia y conocimiento de su funcionamiento. El sistema de información deberá permitir el control, monitoreo y evaluación de los servicios de gestión y colocación de empleo y de los de capacitación para la reinserción laboral.

Para garantizar el adecuado funcionamiento del Servicio Público de Empleo, el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo de que trata el artículo 26 de la Ley 1636 de 2013, incorporará los registros de los diversos prestadores autorizados para la prestación de los servicios de gestión y colocación y demás actores. El Sistema deberá incluir información tanto de la oferta como de la demanda laboral y desarrollará un vínculo con la oferta de programas de formación complementaria y titulada que ofrece el Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena), así como con los programas ofertados por los prestadores de capacitación para la reinserción laboral.

(Decreto 2852 de 2013, art. 10)

Artículo 2.2.6.1.2.10.*Registro de oferentes.* La persona natural que desee registrar su hoja de vida en el Servicio Público de Empleo, podrá hacerlo a través de cualquiera de los prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo. Con el registro en el respectivo prestador, la persona natural acepta la transmisión de los datos básicos de su hoja de vida al Sistema de información del Servicio Público de Empleo.

Las hojas de vida serán transmitidas al Sistema de Información del Servicio Público de Empleo conforme las condiciones que defina la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo.

El Sistema de Información del Servicio Público de Empleo deberá enviar la hoja de vida actualizada del oferente al prestador que la solicite con la finalidad de efectuar las acciones de gestión y colocación sobre las vacantes que administre.

PARÁGRAFO 1. El oferente podrá elegir el prestador del Servicio Público de Empleo con el que desee realizar la actualización de su hoja de vida o la inclusión de nuevos registros.

PARÁGRAFO 2. El Ministerio del Trabajo, con base en las recomendaciones que formule la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo, establecerá mediante resolución el contenido mínimo de la hoja de vida de los oferentes y los mecanismos de actualización que se apliquen.

PARÁGRAFO 3. Para la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo, los prestadores del Servicio Público de Empleo deberán obtener el consentimiento, previo, expreso e informado del titular de los datos de conformidad con lo establecido en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, el cual se efectuará en el acto de registro de la oferta o de las actualizaciones.

El prestador del Servicio Público de Empleo que efectúe el registro o la actualización de los datos de un oferente, podrá solicitar información adicional a la mínima requerida por el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo, para efectos de mejorar la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo.

PARÁGRAFO 4. Los registros realizados con anterioridad a la expedición de la Ley 1636 de 2013, deberán ser transmitidos al Sistema de Información del Servicio Público de Empleo cuando presenten cualquier tipo de actualización o a solicitud del interesado.

(Decreto 2852 de 2013, art. 11)

Artículo 2.2.6.1.2.11.*Registro Único de Empleadores*. El Sistema de Información del Servicio Público de Empleo contará con un Registro Único de Empleadores. Los empleadores deberán realizar el respectivo registro ante cualquiera de los prestadores

autorizados del Servicio Público de Empleo. Adicionalmente, este Registro será alimentado con la información que semestralmente envíen las Cajas de Compensación Familiar a la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, en los formatos que esta determine para tal fin. Dicho registro solo podrá ser consultado por el Ministerio del Trabajo para efectos estadísticos y de generación de política y regulación y por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, como administradora del Servicio Público de Empleo.

PARÁGRAFO. El Ministerio del Trabajo establecerá mediante resolución el contenido mínimo de la información que tendrá el Registro Único de Empleadores.

(Decreto 2852 de 2013, art. 12)

Artículo 2.2.6.1.2.12.*Del Registro de Vacantes*. Para efectos del cumplimiento de la obligación establecida en el artículo 31 de la Ley 1636 de 2013, los empleadores particulares y los no sometidos al régimen del servicio civil, realizarán el registro de sus vacantes en el Servicio Público de Empleo a través de cualquier prestador autorizado, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la existencia de las mismas. La información correspondiente será transmitida por el prestador en el que se realizó el registro al Sistema de Información del Servicio Público de Empleo.

El prestador que haya registrado la vacante, será el administrador de la misma y deberá realizar las acciones de gestión y colocación de empleo, debiendo consultar, entre las demás opciones que tenga disponibles, el registro de oferentes del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo.

La vacante tendrá un término de vigencia determinado por el empleador al momento de su registro. Una vez se agote dicho término, el empleador podrá optar por ampliar el mismo o registrar la vacante ante un prestador diferente al inicialmente elegido. Ninguna vacante podrá tenerse como activa por un término superior a seis (6) meses. En caso de vencimiento deberá realizarse un nuevo registro.

El Ministerio del Trabajo establecerá la información mínima de la vacante a ser reportada al prestador, atendiendo criterios de protección de los datos del empleador y de reserva de la información específica de la empresa o persona natural que corresponda.

PARÁGRAFO 1. La postulación para cubrir una vacante podrá realizarse directamente por el interesado o por un prestador del Servicio Público de Empleo. La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo garantizará la posibilidad de postulación en línea directamente por el interesado.

PARÁGRAFO 2. A partir del primero (1°) de julio del año 2014, todos los empleadores registrarán sus vacantes en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo. Dicho registro podrá efectuarse a través de cualquier prestador, público o privado, del Servicio Público de Empleo. El Ministerio del Trabajo establecerá los mecanismos para hacer seguimiento y promover el registro de vacantes de los empleadores.

PARÁGRAFO 3. Se exceptúan de la obligación de registro de vacantes, aquellas que tengan reserva o restricciones de orden legal o reglamentario. Adicionalmente, de conformidad con la solicitud expresa que haga el empleador, podrán exceptuarse de la publicación aquellas vacantes relacionadas con cargos estratégicos, proyectos especiales, posiciones directivas en mercados e industrias especializadas y las demás vacantes que

por su naturaleza no deban ser públicas, de acuerdo con los lineamientos que sobre el particular emita el Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO 4. El Gobierno Nacional reglamentará el reporte de vacantes y su relación con el Servicio Público de Empleo para las entidades de la Administración Pública.

(Decreto 2852 de 2013, art. 13)

Artículo 2.2.6.1.2.13.*Disponibilidad de la información en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo*. La información de la vacante contenida en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo sobre los requisitos de educación, experiencia, y salario, deberá estar disponible para quien desee consultarla en dicho Sistema y en el prestador autorizado en el que se haya realizado el correspondiente registro.

Los datos mínimos de la hoja de vida, de conformidad con la Ley Estatutaria 1266 de 2008, la Ley 1581 de 2012, deberán encontrarse disponibles para su consulta pública.

(Decreto 2852 de 2013, art. 14)

Artículo 2.2.6.1.2.14.*Objetivo de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo.* La Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo de que trata el artículo 25 de la Ley 1636 de 2013, tiene por objetivo integrar y conectar las acciones en materia de gestión y colocación de empleo que realicen las entidades públicas, privadas, y las alianzas público-privadas conforme a lo señalado en el artículo 30 de la Ley 1636 de 2013.

El Ministerio del Trabajo evaluará y fijará en forma periódica los lineamientos de suficiencia de la red de prestadores para garantizar la adecuada cobertura del Servicio, bajo criterios de eficiencia en su prestación, niveles de actividades, dinámicas del mercado de trabajo, zonas especiales, economía regional y los demás que se consideren necesarios a partir de las recomendaciones que formule la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo. La autorización de prestadores tomará en cuenta la evaluación y la fijación de los lineamientos en materia de suficiencia de la red.

(Decreto 2852 de 2013, art. 15)

Artículo 2.2.6.1.2.15.*De los Prestadores del Servicio Público de Empleo.* Son prestadores del Servicio Público de Empleo la Agencia Pública de Empleo a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena), las Agencias Públicas y Privadas de Gestión y Colocación de Empleo, incluidas las constituidas por las Cajas de Compensación Familiar, y las Bolsas de Empleo.

PARÁGRAFO. Son prestadores del Servicio Público de Empleo las personas jurídicas que operen servicios asociados o relacionados, aun cuando no desarrollen alguna de las actividades básicas de gestión y colocación. El Ministerio del Trabajo regulará la operación y condiciones particulares que se apliquen a dichos operadores, sin perjuicio de su autorización e incorporación en el registro de prestadores.

(Decreto 2852 de 2013, art. 16)

Artículo 2.2.6.1.2.16.*Del Registro de Prestadores del Servicio Público de Empleo*. Entiéndase como el Registro de Prestadores del Servicio Público de Empleo, la anotación formal, histórica y consecutiva de los datos relacionados con los prestadores de servicios de gestión y colocación autorizados de que trata el artículo 32 de la Ley 1636 de 2013. Corresponde a la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo llevar el

---

Registro de Prestadores del Servicio Público de Empleo. El Ministerio del Trabajo determinará por resolución las condiciones básicas y el procedimiento de operación de dicho Registro.

(Decreto 2852 de 2013, art. 17)

Artículo 2.2.6.1.2.17.*Actividades básicas de gestión y colocación*. Las actividades básicas de gestión y colocación son:

1. Registro de oferentes, demandantes y vacantes;

2. Orientación ocupacional a oferentes y demandantes;

3. Preselección, o

4. Remisión.

PARÁGRAFO. Los prestadores del Servicio Público de Empleo podrán realizar actividades distintas de las enunciadas en el presente artículo, las cuales deberán estar registradas en el reglamento de prestación de servicios. Lo anterior, con sujeción a la regulación expedida por el Ministerio del Trabajo en cuanto a los servicios asociados o relacionados en los términos del artículo 29 de la Ley 1636 de 2013.

(Decreto 2852 de 2013, art. 18)

Artículo 2.2.6.1.2.18.*De la autorización de los prestadores de servicios de empleo.* Atendiendo al principio de eficiencia del Servicio Público de Empleo y a la suficiencia de la red para la prestación del mismo el Ministerio del Trabajo, previa acreditación de los requisitos establecidos en el presente capítulo, podrá otorgar autorización para la prestación del Servicio Público de Empleo a las personas jurídicas de derecho público o privado que la soliciten. Cuando los servicios de empleo sean prestados utilizando exclusivamente medios electrónicos, la autorización se entenderá otorgada para todo el territorio nacional.

Presentada la solicitud, se contará con diez (10) días hábiles para pronunciarse sobre los documentos presentados y solicitar las adiciones o aclaraciones que se consideren necesarias. El peticionario tendrá un término de un (1) mes contado a partir de la fecha de la comunicación del requerimiento. Transcurrido el término anterior, sin que se satisfaga el requerimiento, se entenderá desistida la solicitud y se ordenará el archivo mediante acto administrativo motivado.

Una vez recibidos los documentos, la autoridad administrativa contará con cinco (5) días hábiles para decidir de fondo sobre la autorización mediante resolución motivada.

La autorización tendrá una vigencia de (2) dos años, contados a partir de la fecha en que quede en firme el acto administrativo con el cual se otorgó.

PARÁGRAFO. Solo las personas jurídicas autorizadas podrán prestar los servicios de gestión y colocación de que trata el artículo 29 de la Ley 1636 de 2013.

(Decreto 2852 de 2013, art. 19)

Artículo 2.2.6.1.2.19.*Requisitos para la obtención de la autorización.* Las personas jurídicas interesadas en prestar servicios de gestión y colocación de empleo deberán

acreditar ante el Ministerio del Trabajo el cumplimiento de las condiciones jurídicas, operativas y técnicas para el ejercicio de los mismos, conforme las definiciones que adopte mediante resolución dicha entidad.

En la solicitud deberá indicarse el lugar o lugares en donde se prestarán los servicios y se acompañará, como mínimo, con los siguientes documentos:

1. Copia del acto de constitución o de los estatutos en donde conste como objeto de la persona jurídica la prestación de servicios de gestión y colocación de empleo o de la disposición legal o reglamentaria por la cual se establece como función de la entidad la prestación de servicios de gestión y colocación de empleo;

2. Certificado de existencia y representación legal o documento asimilable;

3. Reglamento de prestación de servicios;

4. Póliza de seguro de cumplimiento de disposiciones legales a favor de la entidad administrativa que otorga la autorización, expedida por una compañía de seguros legalmente establecida en Colombia, por un valor asegurado de cien (100) salarios mínimos mensuales legales vigentes, con el fin de garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales por parte del prestador del Servicio Público de Empleo relacionadas con dicha actividad, en especial las previstas en el artículo 95 y siguientes de la Ley 50 de 1990 y en el presente capítulo, con una vigencia igual al periodo de la autorización.

PARÁGRAFO 1. La agencia que preste los servicios de gestión y colocación de empleo para reclutar o colocar oferentes de mano de obra en el extranjero, deberá contar con autorización especial otorgada por el Ministerio del Trabajo, previo el cumplimiento de los requisitos específicos que este determine.

Los servicios de gestión y colocación de empleo que presten dichas agencias, serán reglamentados por el Ministerio del Trabajo con el propósito de proteger y promover los derechos de los trabajadores migrantes.

PARÁGRAFO 2. Se exceptúa de la presentación de la póliza para la autorización del prestador, a las personas de derecho público que constituyan agencias públicas de gestión y colocación.

PARÁGRAFO 3. El prestador autorizado queda obligado a mantener las condiciones jurídicas, operativas y técnicas que le permitieron obtener la autorización durante todo el tiempo en que esta se encuentre vigente. En caso de incumplimiento, la autoridad administrativa que otorga la autorización podrá suspenderla o revocarla, mediante acto motivado.

(Decreto 2852 de 2013, art. 20)

Artículo 2.2.6.1.2.20.. ***Obligaciones de los Prestadores del Servicio Público de Empleo.*** Los prestadores del Servicio Público de Empleo señalados en el artículo 2.2.6.1.2.15.están obligados a:

1. Observar y cumplir los principios del Servicio Público de Empleo en la prestación de los servicios de gestión y colación a los usuarios del mismo;

2. Mantener las condiciones y requisitos que posibilitaron la obtención de la autorización;

3. Tener un Reglamento de Prestación de Servicios y darlo a conocer a los usuarios;

4. Prestar los servicios básicos de gestión y colocación de forma gratuita a los trabajadores;

5. Prestar los servicios con respeto a la dignidad y el derecho a la intimidad de los oferentes y demandantes. El tratamiento de sus datos, se realizará atendiendo lo dispuesto por la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás disposiciones sobre la materia;

6. Velar por la correcta relación entre las características de los puestos de trabajo ofertados y el perfil ocupacional, académico y/o profesional requerido;

7. En el desarrollo de sus actividades, en los medios de promoción y divulgación de las mismas, hacer constar la condición en que actúa, mencionando el número del acto administrativo mediante el cual fue autorizado, la pertenencia a la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo y utilizar la imagen de identificación del Servicio Público de Empleo definida por el Ministerio del Trabajo;

8. Disponer de un sistema informático para la operación y prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo. Este sistema deberá ser compatible y complementario con el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo, para el suministro mensual, por medios electrónicos, de la información sobre demanda y oferta de empleo, así como del resto de actividades realizadas como agencia de colocación autorizada;

9. Presentar los informes estadísticos sobre la gestión y colocación de empleo realizada, en los formatos, términos, periodicidad y por los medios que establezca el Ministerio del Trabajo mediante resolución;

10. Entregar oportunamente la información que sea requerida por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo;

11. Cuando haya una modificación en la representación legal de la agencia de gestión y colocación, remitir a la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo el certificado respectivo, dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes al registro de la modificación;

12. Remitir a la autoridad administrativa, las reformas estatutarias de las personas jurídicas autorizadas como prestadoras del servicio público de empleo, dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes a su adopción, y

13.Solicitar autorización para la prestación de servicios en lugares distintos a los inicialmente autorizados.

(Decreto 2852 de 2013, art. 21)

Artículo 2.2.6.1.2.21.*Del sistema informático para la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo*. Para brindar los servicios de gestión y colocación de empleo los prestadores deberán disponer del sistema informático de que trata el numeral 8. del artículo anterior. Dicho sistema permitirá el registro de oferentes y demandantes de empleo; de los servicios obtenidos; la trazabilidad de las actuaciones seguidas por estos en su relación con el Servicio Público de Empleo; los informes estadísticos, la formación para el empleo, la orientación profesional, las iniciativas de empleo y los subsidios a

desempleados, así como las actuaciones del prestador de los servicios de gestión y colocación de empleo.

(Decreto 2852 de 2013, art. 22)

Artículo 2.2.6.1.2.22.*De las funciones del Sistema informático para la prestación de servicios de gestión y colocación de empleo.* El sistema de que trata el artículo anterior deberá funcionar en un ambiente web y garantizar su compatibilidad con los navegadores que determine la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.

El sistema informático para la gestión y colocación de empleo deberá contar con las siguientes funcionalidades:

1. De registro de oferentes y demandantes de empleo, mediante la creación de un usuario y una contraseña.

2. De publicación de las vacantes;

3. De registro de las actividades realizadas por los usuarios en materia de búsqueda de empleo, formación o recalificación profesional u otras concernientes a su inserción laboral;

4. De modificación y actualización de los datos de los usuarios;

5. De publicación de ofertas de empleo;

6. De búsqueda en la base de datos de oferentes de empleo;

7. De clasificación y organización de los oferentes, según los criterios ocupacionales que para tal efecto determine la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo;

8. De remisión de hojas de vida de los oferentes a los demandantes de empleo;

9. De notificación automática de las actuaciones que determine la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, a los usuarios, por vía electrónica;

10. De registro acerca del rendimiento de respuesta del sistema informático, según las categorías de las actuaciones que determine la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo;

11. De comunicación del sistema informático con los estándares de conexión segura o autenticación cifrada con un algoritmo no reversible con una salida mínima de 256 bits y cifrado al vuelo, o con las especificaciones técnicas que determine la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.

12. De producir reportes dinámicos y estáticos de la gestión y colocación de empleo, que determine la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.

13. De extraer información en archivos planos y demás formatos que requiera y determine la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.

PARÁGRAFO. Para efectos de impartir la autorización de que trata el artículo 2.2.6.1.2.18. presente Decreto., el Ministerio del Trabajo podrá solicitar que se acredite la disponibilidad del Sistema Informático para la prestación de los servicios de gestión y colocación y verificar su capacidad para ejecutar las funciones referidas en el presente artículo. La

anterior potestad también podrá ser ejercida por la Unidad después de otorgada la autorización al prestador del Servicio Público de Empleo. En caso que se verifique que el sistema informático no efectúa alguna de las funciones requeridas en el presente capítulo, se podrá suspender la autorización hasta tanto se subsane dicha deficiencia.

(Decreto 2852 de 2013, art. 23)

Artículo 2.2.6.1.2.23. ***De la compatibilidad y conectividad del Sistema informático para la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo.*** Los prestadores del Servicio Público de Empleo deberán garantizar los niveles de conectividad y disponibilidad que determine la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, la cual además establecerá las características y requerimientos técnicos que debe reunir dicho sistema.

PARÁGRAFO. El Ministerio del Trabajo determinará los plazos en que los prestadores del Servicio Público de Empleo deben cumplir con la obligación de que trata este artículo.

(Decreto 2852 de 2013, art. 24)

Artículo 2.2.6.1.2.24.***Del Reglamento de Prestación de Servicios de Gestión y Colocación de Empleo.*** Los prestadores del Servicio Público de Empleo deberán tener un reglamento que contenga las condiciones de prestación de los servicios y los derechos y deberes de los usuarios, el cual será público y deberá darse a conocer a quien lo requiera.

(Decreto 2852 de 2013, art. 25)

Artículo 2.2.6.1.2.25.***Del contenido del Reglamento de Prestación de Servicios de Gestión y Colocación de Empleo.*** El Reglamento de Prestación de Servicios deberá tener el siguiente contenido mínimo:

1. Nombre y naturaleza de la persona que presta los servicios de gestión y colocación, el tipo de prestador y su domicilio;

2. Enunciación de los servicios que prestará con su descripción y procedimientos para su prestación;

3. Ubicación de las sedes y horario de atención al público, para servicios presenciales;

4. Condiciones del soporte técnico y horario de atención a los usuarios cuando los servicios se presten por medios electrónicos;

5. Derechos y obligaciones de los oferentes inscritos;

6. Derechos y obligaciones de los demandantes registrados;

7. Rango tarifario establecido para la prestación de servicios, cuando proceda, y

8. Procedimiento para presentación y atención de peticiones, quejas y reclamos.

PARÁGRAFO. Las tarifas establecidas para la prestación de los servicios, cuando las mismas puedan ser cobradas, serán establecidas por cada uno de los prestadores, atendiendo criterios de complejidad del servicio, ubicación geográfica, necesidades del

mercado de empleo y, en general, las reglas que el Ministerio del Trabajo dicte en ejercicio de sus funciones de regulación del Servicio Público de Empleo.

Las tarifas para los servicios asociados, relacionados o complementarios se definirán por mutuo acuerdo entre los operadores y los beneficiarios de aquellos.

(Decreto 2852 de 2013, art. 26)

Artículo 2.2.6.1.2.26.. ***Actos prohibidos en la prestación de servicios de gestión y colocación de empleo*.** Queda prohibido a los prestadores del servicio público de empleo:

1. Efectuar la prestación de los servicios contraviniendo lo dispuesto en el presente capítuloo a lo establecido en el Reglamento de Prestación de Servicios;

2. Cobrar a los usuarios de servicios de empleo tarifas discriminatorias o sumas diferentes a las incorporadas en el Reglamento;

3. Cobrar por los servicios que deben prestar de forma gratuita;

4. Ejercer cualquiera de las acciones contempladas en el artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo;

5. Ofrecer condiciones de empleo falsas o engañosas o que no cumplan los estándares jurídicos mínimos;

6. Prestar servicios de colocación para trabajos en el exterior sin contar con la autorización especial.

7. Participar o promover entre sus usuarios oferentes de mano de obra la realización de acciones ilegales que afecten el normal desarrollo de la actividad económica del empleador.

(Decreto 2852 de 2013, art. 27; modificado por el Decreto 1668 de 2016, art. 2, adicionando el numeral 7)

Artículo 2.2.6.1.2.27.*Clases de agencias.*Las agencias públicas y privadas de gestión y colocación de empleo pueden ser:

1. Agencias privadas lucrativas de gestión y colocación de empleo: personas jurídicas que tienen entre sus objetivos la prestación de servicios de colocación percibiendo una utilidad.

2. Agencias privadas no lucrativas de gestión y colocación de empleo: Personas jurídicas que tienen entre sus objetivos la prestación de servicios de colocación sin percibir utilidades por dicha actividad.

3. Agencias públicas de gestión y colocación de empleo: entidades de derecho público que prestan servicios de colocación sin percibir utilidades por dicha actividad.

PARÁGRAFO 1. El Ministerio del Trabajo regulará las condiciones de operación y demás especificaciones relacionadas con la articulación y desempeño de las agencias de gestión y colocación que enfoquen sus actividades a servicios asociados, relacionados o complementarios.

PARÁGRAFO 2. Las Agencias de Gestión y Colocación de Empleo podrán contar con centros de empleo, entendidos como el espacio físico donde convergen el conjunto de recursos, insumos, procesos y procedimientos organizados y articulados con el objeto de prestar los servicios de gestión y colocación de empleo.

(Decreto 2852 de 2013, art. 28)

Artículo 2.2.6.1.2.28.*Cobro por servicios básicos*. Las agencias privadas que realicen labores de gestión y colocación de empleo podrán cobrar al demandante de mano de obra una comisión por la prestación de los servicios básicos, cuando esta proceda, de conformidad con lo establecido en el reglamento de prestación de servicios.

(Decreto 2852 de 2013, art. 29)

Artículo 2.2.6.1.2.29.*Cobro por otros servicios*. Las agencias podrán cobrar a demandantes y oferentes por los servicios distintos de los referidos en el artículo 2.2.6.1.2.17. del presente Decreto.

(Decreto 2852 de 2013, art. 30)

Artículo 2.2.6.1.2.30.*De la Agencia Pública de Empleo del SENA y sus centros de atención.* En desarrollo de su función de Agencia Pública de Empleo, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) podrá celebrar convenios y alianzas con personas de derecho público y privado sin ánimo de lucro, con el propósito de extender los servicios de gestión y colocación de empleo a localidades y sectores que carezcan de los mismos.

El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA prestará los servicios de promoción y ejecución de la gestión y colocación pública de empleo, en todas las Direcciones Regionales de la entidad.

(Decreto 2852 de 2013, art. 31)

Artículo 2.2.6.1.2.31.*De los servicios de la Agencia Pública de Empleo a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA*. Para el cumplimiento de la función de gestión y colación de empleo, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), prestará los servicios de gestión y colocación de empleo y realizará las siguientes actividades complementarias:

1. Formación y capacitación para desempleados.

2. Certificación por competencias a los desempleados que lo requieran.

3. Formación y asesoría para oferentes y emprendedores, y

4. Todas aquellas que contribuyan a mejorar las condiciones de empleabilidad de los oferentes y que permitan su inserción en el mercado de trabajo.

PARÁGRAFO. Todos los oferentes inscritos en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo accederán en condiciones de igualdad a las actividades complementarias que desarrolle el Servicio Nacional de Aprendizaje, con cargo a sus recursos presupuestales. El Ministerio del Trabajo establecerá el trámite para el acceso a dichos servicios a través de los prestadores de la Red del Servicio Público de Empleo.

(Decreto 2852 de 2013, art. 32)

Artículo 2.2.6.1.2.32.*Del Sistema Informático para la Prestación de los Servicios de Gestión y Colocación de Empleo en relación con la Agencia Pública de Empleo.* Además de las funciones previstas en el artículo 2.2.6.1.2.22. del presente Decreto, el Sistema Informático para la Prestación de los Servicios de Gestión y Colocación deberá registrar las actividades complementarias y demás actuaciones de la Agencia Pública de Empleo a cargo del SENA.

(Decreto 2852 de 2013, art. 33)

Artículo 2.2.6.1.2.33.*Las Cajas de Compensación Familiar prestadoras de servicios de gestión y colocación de empleo*. En desarrollo de lo dispuesto por el parágrafo del artículo 29 de la Ley 1636 de 2013, las Cajas de Compensación Familiar prestarán servicios de gestión y colocación de empleo, para lo cual deberán obtener autorización como agencia de colocación privada.

En concordancia con lo dispuesto por el numeral 1 del artículo 16 de la Ley 789 de 2002, las Cajas podrán prestar los servicios de gestión y colocación de empleo, directamente o mediante alianzas estratégicas con otros operadores debidamente autorizados como agencias de gestión y colocación de empleo.

En el evento en que los servicios no sean prestados directamente por la correspondiente Caja, esta deberá informar a la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, mediante el depósito del convenio de alianza o del contrato con el tercero en el Registro de Prestadores del Servicio Público.

(Decreto 2852 de 2013, art. 34)

Artículo 2.2.6.1.2.34.*Territorialidad.* Las Cajas de Compensación Familiar prestarán los servicios de gestión y colocación de que trata el parágrafo del artículo 29 de la Ley 1636 de 2013, a cualquier demandante u oferente de empleo que se lo solicite dentro del ámbito territorial de su competencia. Cuando los servicios de gestión y colocación de empleo sean prestados utilizando exclusivamente medios electrónicos, la autorización se entenderá otorgada para todo el territorio nacional.

(Decreto 2852 de 2013, art. 35)

Artículo 2.2.6.1.2.35.*De las obligaciones de las Agencias de Gestión y Colocación de Empleo constituidas por las Cajas de Compensación Familiar*. Además de las obligaciones establecidas en el artículo 2.2.6.1.2.20. presente Decreto., las Agencias de Gestión y Colocación de Empleo constituidas por las Cajas de Compensación Familiar quedan obligadas a realizar las actividades básicas enunciadas en el artículo 2.2.6.1.2.17.en forma gratuita respecto de los oferentes y demandantes.

El cobro por servicios asociados y adicionales deberá estar registrado en el correspondiente reglamento y ser informado a la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.

(Decreto 2852 de 2013, art. 36)

Artículo 2.2.6.1.2.36.*Bolsas de Empleo.* Se entiende por bolsa de empleo, la persona jurídica sin ánimo de lucro que presta servicios de gestión y colocación para un grupo específico de oferentes con los cuales tiene una relación particular, tales como: estudiantes, egresados, afiliados u otros de similar naturaleza. La prestación de los

servicios de gestión y colocación de empleo por las bolsas de empleo, será gratuita para oferentes y demandantes usuarios de los servicios.

(Decreto 2852 de 2013, art. 37)

Artículo 2.2.6.1.2.37.*Bolsas de empleo de instituciones de educación superior.* Las instituciones de educación superior que en desarrollo de lo dispuesto por el numeral 6 de las "condiciones de calidad de carácter institucional" del artículo 2° de la Ley 1188 de 2008 y de la obligación contenida en el numeral 6.5 del artículo 6 del Decreto número 1295 de 2010 o el que lo sustituya, modifique o adicione, organicen bolsas de empleo para la prestación de servicios de gestión y colocación de empleo para sus estudiantes y egresados, deberán obtener la autorización de que trata el artículo 2.2.6.1.2.18. del presente Decreto.

(Decreto 2852 de 2013, art. 38)

Artículo 2.2.6.1.2.38.*Servicios prestados por las bolsas de empleo.* Las bolsas de empleo podrán prestar los servicios básicos de colocación de empleo de que trata el artículo 2.2.6.1.2.17., sin que se requiera la prestación de todos ellos.

(Decreto 2852 de 2013, art. 39)

Artículo 2.2.6.1.2.39.*Del reglamento de prestación de servicios de las bolsas de empleo.* En el reglamento de prestación de servicios de que trata el artículo 2.2.6.1.2.24. del presente Decreto, las bolsas de empleo deberán determinar la población específica de oferentes o demandantes a los que prestarán sus servicios.

(Decreto 2852 de 2013, art. 40)

Artículo 2.2.6.1.2.40.*De las prohibiciones de las bolsas de empleo.* Queda prohibido a las bolsas de empleo:

1. El cobro de suma alguna por cualquier concepto a los usuarios de los servicios de la bolsa de empleo.

2. Prestar servicios de gestión y colocación a oferentes que no pertenezcan a la población para la cual les fueron estos servicios.

3. Ejercer cualquiera de las acciones contempladas en el artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo.

4. Ejercer las actividades de que trata el artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo.

(Decreto 2852 de 2013, art. 41)

Artículo 2.2.6.1.2.41.*Bolsas de empleo para proyectos especiales.*Para la atención de requerimientos de mano de obra frente a la ejecución de un proyecto especial, una persona jurídica sin ánimo de lucro podrá prestar servicios de gestión y colocación para el grupo específico de empresas ejecutoras del proyecto, previa la autorización de que trata el artículo 2.2.6.1.2.18. del presente Decreto. La prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo por las bolsas de empleo, será gratuita para oferentes y demandantes usuarios de los servicios.

Para efectos de la actividad de remisión de los oferentes la bolsa deberá consultar el registro de oferentes del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo y remitir los candidatos que corresponda a los requerimientos de los demandantes.

(Decreto 2852 de 2013, art. 42)

Artículo 2.2.6.1.2.42.*De la inspección, vigilancia y control del Servicio Público de Empleo*. La Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial y las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, en desarrollo de lo dispuesto por el numeral 14 del artículo 2 del Decreto 4108 de 2011 o el que lo sustituya, modifique o adicione, ejercerán la vigilancia y control de las personas jurídicas prestadoras del Servicio Público de Empleo de que trata este capítulo.

La Superintendencia del Subsidio Familiar dentro de su competencia y en los términos de lo previsto por la Ley 1636 de 2013, ejercerá funciones de inspección, vigilancia y control respecto de las Cajas de Compensación Familiar en su papel como Agencias de Gestión y Colocación de Empleo y como administradoras del FOSFEC.

(Decreto 2852 de 2013, art. 43)

Artículo 2.2.6.1.2.43. *Del régimen sancionatorio*. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 38 de la Ley 1636 de 2013, el Ministerio del Trabajo aplicará las sanciones de multa o suspensión o cancelación de la autorización, cuando se presente, por única vez o en forma reiterada, el ejercicio irregular de la gestión y colocación de empleo o la inobservancia de los principios o incumplimiento de las obligaciones en la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo.

Para la imposición de las sanciones de que trata la Ley 1636 de 2013, se seguirá el procedimiento establecido en el Capítulo III del Título III del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

(Decreto 2852 de 2013, art. 44)

SECCIÓN 3
PRESTACIONES ECONÓMICAS A LA POBLACIÓN CESANTE RECONOCIDAS POR EL FONDO DE SOLIDARIDAD DE FOMENTO AL EMPLEO Y PROTECCIÓN AL CESANTE (FOSFEC)

Artículo 2.2.6.1.3.1.*Objeto de las prestaciones económicas*. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 1636 de 2013 y el artículo 77 de la Ley 1753 de 2015, las prestaciones económicas que serán reconocidas a la población cesante que cumpla con los requisitos dispuestos en las mismas, consistirán en el pago de la cotización a los Sistemas de Salud y Pensiones del Sistema General de Seguridad Social Integral, el reconocimiento de la cuota monetaria del subsidio familiar y la entrega de los bonos de alimentación, en los términos de la presente sección. Lo anterior, con el objetivo de facilitar la reinserción de la población cesante en el mercado laboral, en condiciones de dignidad, mejoramiento de la calidad de vida, permanencia y formalización.

PARÁGRAFO. Las disposiciones correspondientes al incentivo económico por ahorro de cesantías, como una de las prestaciones económicas reconocidas por la Ley 1636 de 2013, serán reglamentadas de manera independiente por el Gobierno nacional.

(~~Decreto 2852 de 2013, art. 45;~~ modificado por el Decreto 582 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.6.1.3.2.*Certificación sobre cesación laboral expedida por el empleador*. En los términos de lo dispuesto por la Ley 1636 de 2013, todos los empleadores están en la obligación de expedir al término de la relación laboral, certificación escrita en la que conste dicha circunstancia, especificando fecha exacta de la terminación de la relación laboral, última remuneración del trabajador y causa de la terminación. Dicha certificación será entregada personalmente al trabajador al momento de la suscripción de la liquidación o remitida por correo certificado a la dirección registrada de este.

Si el empleador incumpliere con esta obligación, el cesante así lo manifestará ante la respectiva Caja de Compensación Familiar y se entenderá cumplido el requisito de que trata el artículo siguiente. En todo caso, la Caja administradora del FOSFEC recobrará al empleador omiso los valores correspondientes al reconocimiento de los pagos que por concepto de cotización a salud y pensiones y de cuota monetaria reconozca al cesante beneficiario de los mismos. Dichos recursos serán girados al FOSFEC.

PARÁGRAFO. En el caso de los trabajadores independientes contratistas, la certificación de cesación será equivalente a la constancia sobre terminación del contrato que emita el contratante o al acta de terminación del contrato, en los mismos términos y con las consecuencias previstas en el presente artículo.

Para los demás trabajadores independientes la certificación de cesación se entenderá como la manifestación que realicen bajo declaración juramentada al respecto en el Formulario Único de Postulación.

(Decreto 2852 de 2013, art. 46)

Artículo 2.2.6.1.3.3.*Acreditación de requisitos de acceso al Mecanismo de Protección al Cesante*. Para acceder a los beneficios del Mecanismo de Protección al Cesante, el solicitante cesante deberá:

1. Aportar la certificación sobre la cesación laboral establecida por la Ley 1636 de 2013, en los términos del artículo anterior.

2. Obtener el certificado de inscripción en el Servicio Público de Empleo, para lo cual deberá diligenciar en línea o ante cualquiera de los prestadores autorizados, el formulario de hoja de vida del Sistema Público de Empleo. En caso de encontrarse inscrito, deberá realizar la actualización de la hoja de vida.

3. Con el fin de solicitar las prestaciones económicas y acreditar las condiciones de acceso de que trata este artículo, deberá diligenciar el Formulario Único de Postulación al Mecanismo de Protección al Cesante, el cual será establecido por el Ministerio del Trabajo.

4. Las Cajas de Compensación Familiar deberán realizar la verificación de los requisitos para ser beneficiario del Mecanismo de Protección al Cesante, de que tratan los artículos 10, 11, 13 y 14 de la Ley 1636 de 2013.

PARÁGRAFO 1. Los beneficiarios del Subsidio al Desempleo de que trataba la Ley 789 de 2002 y sus normas reglamentarios, podrán solicitar los beneficios del Fosfec cuando cumplan los requisitos establecidos en la Ley 1636 de 2013.

PARÁGRAFO 2. Los trabajadores independientes que se afilien voluntariamente al Sistema de Subsidio Familiar, se entenderán afiliados automáticamente al Mecanismo de Protección al Cesante.

PARÁGRAFO 3. En ningún caso la mora en los aportes dará lugar al no pago de las prestaciones económicas a que tenga derecho el cesante.

(Decreto 2852 de 2013, art. 47)

Artículo 2.2.6.1.3.4. *Aporte de trabajadores independientes a las Cajas de Compensación Familiar.* En desarrollo de lo dispuesto en el parágrafo 1° del artículo 9° de la Ley 1636 de 2013, los trabajadores independientes que accedan voluntariamente al Mecanismo de Protección al Cesante, deberán realizar aportes a las Cajas de Compensación Familiar de conformidad con lo establecido en el parágrafo 1° del artículo 19 de la Ley 789 de 2002, a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), cancelando el 2% sobre el ingreso base de cotización al Sistema Integral de Seguridad Social.

PARÁGRAFO. Los cesantes acreditarán el requisito de afiliación previa al Sistema de Subsidio Familiar para acceder a las prestaciones económicas del Mecanismo de Protección al Cesante en la calidad que les resulte favorable o mediante la sumatoria de los tiempos de cotización al Sistema de Subsidio Familiar en condición de dependiente y de independiente.

(Decreto 2852 de 2013, art. 48)

Artículo 2.2.6.1.3.5.*Procedimiento transitorio para validación de requisitos*. De conformidad con el parágrafo 3° del artículo 23 de la Ley 1636 de 2013, en tanto se constituye el Sistema de Información del FOSFEC y con el fin de validar los requisitos para acceder a las prestaciones económicas del Mecanismo, las Cajas de Compensación Familiar deberán aplicar el siguiente procedimiento:

1. Intercambio de información de las solicitudes que reciba contra la base de datos de sus afiliados, para determinar el tiempo de afiliación, el tipo de cotizante y el aporte realizado.

2. Verificación de bases de datos entre Cajas de Compensación Familiar, para constatar el tiempo de afiliación al Sistema de Cajas de Compensación Familiar de los solicitantes.

3. Verificación de afiliación vigente en calidad de cotizante con los Sistemas de Información de la Seguridad Social.

4. El Servicio Público de Empleo, a través de su sistema de información, certificará la inscripción del postulante al Servicio Público de Empleo.

5. Para la vigencia de las prestaciones reconocidas, se consultará al Sistema de Información del Servicio Público de Empleo la ruta de empleabilidad y las opciones de formación que deba ejecutar el postulado de acuerdo con su perfil laboral.

PARÁGRAFO. El cruce y consulta de información de las que trata el presente artículo, deberán hacerse antes del reconocimiento de las prestaciones propias del Mecanismo.

(Decreto 2852 de 2013, art. 49)

Artículo 2.2.6.1.3.6.*Decisión sobre reconocimiento de prestaciones económicas.*Una vez radicado el Formulario Único de Postulación ante la Caja de Compensación Familiar, en forma presencial o electrónica, esta contará con el término improrrogable de diez (10) días hábiles para decidir sobre el reconocimiento. La Superintendencia del Subsidio Familiar verificará el cumplimiento estricto del plazo establecido en el presente artículo y aplicará las sanciones de que trata la Ley 1636 de 2013 y las demás que sean de su competencia ante el incumplimiento de los mismos.

PARÁGRAFO. Si faltare algún documento o existiere inconsistencia en la información aportada en el Formulario Único de Postulación, la Caja de Compensación Familiar devolverá la solicitud e informará al interesado sobre la causa de la devolución, con el fin de que en el término de cinco (5) días se subsane o complete la información. Si en dicho término no hay respuesta del peticionario, se entenderá desistida la postulación.

El término para decidir de fondo sobre la postulación se contará a partir del momento en que quede subsanada la misma.

(Decreto 2852 de 2013, art. 50)

Artículo 2.2.6.1.3.7.*Recurso de reposición.* En caso de negarse el acceso a los beneficios del Mecanismo de Protección al Cesante por no cumplir alguno de los requisitos, el cesante contará con diez (10) días hábiles para interponer recurso de reposición ante la respectiva Caja de Compensación Familiar, el cual deberá ser resuelto dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la presentación del mismo.

(Decreto 2852 de 2013, art. 51)

Artículo 2.2.6.1.3.8.*Del Registro de Beneficiarios.*. El Registro de Beneficiarios es una base de datos contentiva de la información sobre los postulados al Mecanismo de Protección al Cesante que acrediten requisitos para el reconocimiento de las prestaciones, ordenada cronológicamente conforme la radicación de los formularios y que contendrá la información y especificaciones que señale el Ministerio del Trabajo.

Cuando se acrediten los requisitos, la Caja de Compensación Familiar deberá incluir al cesante en el Registro de Beneficiarios para el pago de la cotización al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones y de la cuota monetaria de Subsidio Familiar, cuando corresponda, de conformidad con lo establecido en el artículo 11 de la Ley 1636 de 2013.

(Decreto 2852 de 2013, art. 52)

Artículo 2.2.6.1.3.9.*Pago de los aportes de Seguridad Social en Salud y Pensiones y cuota monetaria por cesante.* Una vez verificados los requisitos de que trata el artículo 13 de la Ley 1636 de 2013, deberán seguirse las siguientes reglas para el pago de los aportes de Seguridad Social en Salud y Pensiones y de cuota monetaria por cesante:

1. La Caja de Compensación Familiar reportará al día siguiente de la inscripción en el Registro de Beneficiarios la novedad de afiliación o reactivación del cesante a los sistemas de salud y pensiones, mediante el trámite ante las administradoras correspondientes. Para ello validará a qué administradoras se encontraba cotizando el beneficiario, tomando las medidas del caso para no incurrir en multiafiliación.

2. El pago de las cotizaciones a los sistemas de pensiones y salud deberá realizarse por la Caja de Compensación Familiar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, siguiendo las reglas que se aplican en el Sistema General de Seguridad Social para el pago de aportes en el caso de trabajadores dependientes.

3. Los cesantes beneficiarios de las prestaciones económicas que durante su última vinculación como dependientes estaban gozando de cuota monetaria de subsidio familiar, continuarán recibiéndola en las mismas condiciones y por igual número de personas a cargo, a partir del mes en que se paguen las cotizaciones a los sistemas de pensiones y salud. Si el número de personas a cargo se modifica, previa verificación de la Caja administradora de las prestaciones del FOSFEC, se ajustará el monto reconocido por cuota monetaria al cesante beneficiario.

4. Las Cajas de Compensación Familiar deberán verificar el cumplimiento de los requisitos de la ruta de empleabilidad, en relación con las obligaciones establecidas en el artículo 14 de la Ley 1636 de 2013, para lo cual podrán requerir información del Servicio Público de Empleo y estructurar los convenios de seguimiento con la Red de Prestadores del Servicio de Capacitación para la Reinserción Laboral.

PARÁGRAFO 1. El pago de las prestaciones del Mecanismo de Protección al Cesante dependerá en todo caso de la disponibilidad de recursos del FOSFEC, atendiendo el principio de sostenibilidad establecido en el artículo 4° de la Ley 1636 de 2013.

PARÁGRAFO 2. El Gobierno nacional realizará los ajustes necesarios para que todas las afiliaciones, pagos y transacciones de la seguridad social relacionadas con el Mecanismo de Protección al Cesante, puedan realizarse a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA). Los pagos a salud y pensión de los beneficiarios del Mecanismo se deberán realizar a la última administradora a la cual haya estado afiliado el cesante.

PARÁGRAFO 3. Los cesantes disfrutarán de las prestaciones a las que se refiere el artículo 9° de la Ley 789 de 2002, dentro del periodo de protección y bajo las condiciones que establece el mismo.

(Decreto 2852 de 2013, art. 53)

Artículo 2.2.6.1.3.10. ***Improcedencia de las prestaciones del Mecanismo de Protección al Cesante.*** No podrán acceder a las prestaciones económicas del Mecanismo de Protección al Cesante quienes:

1. Ostenten la calidad de servidores públicos de elección popular.

2. Estuvieren devengando una pensión de jubilación por invalidez, vejez o sobrevivencia.

3. A pesar de haber terminado su relación laboral, de prestación de servicios u otra actividad económica como independientes, cuenten con una fuente directa adicional de ingresos.

4. Hayan recibido el pago de los beneficios de forma continua o discontinua por seis (6) meses en un periodo de tres (3) años.

(Decreto 2852 de 2013, art. 54)

Artículo 2.2.6.1.3.11.Pérdida de las prestaciones. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 1636 de 2013, perderán las prestaciones quienes:

1. No acudan a los servicios de colocación ofrecidos por el Servicio Público de Empleo en las condiciones establecidas en el presente capítulo;

2. Incumplan, sin causa justificada, con los trámites exigidos por el Servicio Público de Empleo y con los requisitos para participar en el proceso de selección por parte de los empleadores a los que hayan sido remitidos por este;

3. Rechacen, sin causa justificada, la ocupación que le ofrezca el Servicio Público de Empleo, siempre y cuando ella le permita ganar una remuneración igual o superior al 80% de la última devengada y no se deterioren las condiciones del empleo anterior. Entiéndase por deterioro en las condiciones del empleo solamente las circunstancias de demérito en relación con el domicilio del trabajo y la relación de la nueva labor con el perfil ocupacional del postulante, lo cual debe ser justificado por este y validado por la Caja de Compensación Familiar.

4. Descarten o no culminen el proceso de formación para adecuar sus competencias básicas y laborales específicas, al cual se hayan inscrito conforme la ruta de empleabilidad, excepto en casos de fuerza mayor.

5. Asistan a menos del ochenta por ciento (80%) de las horas de capacitación definidas en la ruta de empleabilidad.

6. Perciban efectivamente una pensión de vejez, invalidez o sobrevivientes.

7. Obtengan una fuente directa de ingresos o realicen una actividad remunerada.

8. Renuncien voluntariamente a las prestaciones económicas.

PARÁGRAFO 1. Para efectos de lo dispuesto en el literal d) del artículo 14 de la Ley 1636 de 2013, se entenderá por fuerza mayor el imprevisto que no es posible de resistir, de conformidad con el artículo 64 del Código Civil; en todo caso esta circunstancia deberá ser declarada bajo juramento por el cesante. Serán aceptadas como fuerza mayor las incapacidades médicas expedidas por profesional médico de la Entidad Promotora de Salud o entidad asimilable del Sistema de Seguridad Social en salud a la cual se encuentre afiliado el cesante.

Los oferentes de la capacitación deberán reportar al FOSFEC las novedades relacionadas con los casos de fuerza mayor que los cesantes informen.

PARÁGRAFO 2. El Servicio Público de Empleo, a través de su Sistema de Información, dará acceso a las Cajas administradoras del FOSFEC para consultar los cesantes que rechazaron una oferta sin causa justificada, con el respectivo salario ofertado.

PARÁGRAFO 3. Las Cajas de Compensación Familiar reportarán al Servicio Público de Empleo los beneficiarios de las prestaciones económicas pagadas con recursos del FOSFEC.

PARÁGRAFO 4. Los beneficios otorgados por el FOSFEC tendrán una vigencia de tres (3) años a partir de su asignación.

(Decreto 2852 de 2013, art. 55)

Artículo 2.2.6.1.3.12.*Administración de los recursos*. En desarrollo del artículo 23 de la Ley 1636 de 2013, la administración de los recursos del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (Fosfec), a cargo de las Cajas de Compensación Familiar, se regirá por las siguientes reglas:

1. Los recursos del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (Fosfec), se destinarán y deberán ser contabilizados en una cuenta especial independiente y desagregada en seis (6) subcuentas:

1.1. Prestaciones económicas correspondientes a: pago de aportes a salud y pensión y cuota monetaria por cesante; incentivo económico por ahorro voluntario de cesantías y bonos de alimentación.

1.2. Servicios de gestión y colocación para la inserción laboral.

1.3. Programas de capacitación para la reinserción laboral y el emprendimiento.

1.4. Sistema de información.

1.5. Gastos de administración.

1.6. Promoción del emprendimiento y desarrollo empresarial.

2. Para la consolidación de la cuenta del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (Fosfec), deberá descontarse lo correspondiente a la comisión del periodo.

3. Los recursos del Fondo son inembargables, considerando su destinación específica para la cobertura de prestaciones de la seguridad social.

4. Será competencia de la Superintendencia del Subsidio Familiar la inspección, vigilancia y control del manejo de los recursos destinados a atender el pago de los beneficios del Mecanismo de Protección al Cesante, así como el debido cálculo de las comisiones, para lo cual las Cajas de Compensación Familiar deberán rendir un informe mensual detallado de la ejecución de tales recursos.

(~~Decreto 2852 de 2013, art. 56~~;modificado por el Decreto 582 de 2016, art. 2, modificado por el Decreto 454 de 2017, art. 1.)

Artículo 2.2.6.1.3.13.*Apropiación y destinación por parte de las Cajas de Compensación Familiar de los recursos del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante*. Las Cajas de Compensación Familiar en su condición de administradoras del FOSFEC, tendrán a su cargo el pago y reconocimiento de las prestaciones económicas del Mecanismo de Protección al Cesante contra los recursos de dicho Fondo.

En desarrollo de lo anterior, a partir del 1° de enero de 2015, los recursos del Fondo establecidos en el artículo 6° de la Ley 1636 de 2013, serán apropiados de la siguiente manera:

1. Con base en la declaración del cuociente nacional y particular realizada por la Superintendencia del Subsidio Familiar y teniendo en cuenta las obligaciones específicas para cada Caja, se realizará la apropiación mensual de los recursos.

2. Para atender las comisiones por la labor administrativa, las Cajas de Compensación Familiar destinarán los recursos de conformidad con la estructura de comisiones fijadas por el Consejo Nacional de Mitigación del Desempleo.

3. Una vez excluidas las sumas de que trata el numeral anterior, los recursos se distribuirán para atender las finalidades previstas en la Ley 1636 de 2013, de conformidad con la Resolución de Distribución de Recursos del Fosfec que dicte anualmente el Ministerio del Trabajo. Para la expedición de esta resolución, el Ministerio del Trabajo tendrá en cuenta los informes presentados por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, la dinámica del mercado laboral, el funcionamiento de los diferentes componentes del Mecanismo de Protección al Cesante y el comportamiento de los recursos de cada subcuenta del Fosfec.

PARÁGRAFO. Las Cajas de Compensación Familiar deberán definir procedimientos y establecer mecanismos para atender y resolver las quejas y reclamos presentados por los cesantes en relación con el Mecanismo de Protección al Cesante, los cuales serán auditados por la Superintendencia de Subsidio Familiar.

(Decreto 2852 de 2013, art. 57)

Artículo 2.2.6.1.3.14.*Comisión por labor administrativa y gastos operativos y de administración.* La comisión por labor administrativa corresponde a la suma de recursos a la que tendrán derecho las Cajas de Compensación Familiar como retribución por sus servicios en el Mecanismo de Protección al Cesante. Las comisiones serán determinadas por el Consejo Nacional de Mitigación del Desempleo, el cual podrá definir la aplicación de una comisión básica y de comisiones adicionales o complementarias por cumplimiento de resultados o eficiencia.

Además de las comisiones, se reconocerán gastos de administración y operación a las Cajas de Compensación Familiar, los cuales serán definidos de forma anual por el Ministerio del Trabajo, teniendo en cuenta la evolución de las prestaciones a su cargo y las condiciones de operación.

PARÁGRAFO 1. Mientras se definen los gastos de administración y operación y las comisiones por administración de conformidad con lo dispuesto en el presente Capítulo, las Cajas de Compensación Familiar ejecutarán los recursos con base en las reglas vigentes definidas por el Consejo Nacional de Mitigación del Desempleo.

PARÁGRAFO 2. Con los gastos de administración y operación no podrán adquirirse bienes inmuebles de propiedad de las Cajas de Compensación Familiar.

PARÁGRAFO 3. Son operativos todos aquellos gastos misionales relacionados directa y esencialmente con la prestación de servicios básicos del Mecanismo de Protección al Cesante.

Son de administración todos aquellos gastos relacionados directa y esencialmente con procesos de soporte, auditoría, planeación o coordinación para la prestación de los servicios relacionados con el Mecanismo de Protección al Cesante.

(Decreto 2852 de 2013, art. 58)

Artículo 2.2.6.1.3.15.*Del proceso de compensación entre Cajas.* El Ministerio del Trabajo, con base en los informes financieros generados por las Cajas de Compensación Familiar, definirá los criterios para efectuar el proceso de compensación entre Cajas y los giros a que haya lugar, de los recursos correspondientes al pago de salud y pensión, cuota monetaria por cesante e incentivo económico por ahorro voluntario de cesantías del Mecanismo de Protección al Cesante, servicios de gestión y colocación del empleo y a programas de capacitación que no se hubieren ejecutado por las Cajas de Compensación Familiar dentro del período anual.

(Decreto 2852 de 2013, art. 59)

Artículo 2.2.6.1.3.16.*Compensación extraordinaria de recursos del FOSFEC*. El Ministerio del Trabajo podrá definir los criterios y realizar procesos de compensación extraordinaria, en los términos previstos en el artículo 2.2.6.1.3.15.de este Decreto, cuando por circunstancias especiales los recursos que correspondan a una Caja de Compensación Familiar, sean insuficientes para atender la demanda de servicios, sin perjuicio de lo establecido por el literal c) del artículo 4° de la Ley 1636 de 2013.

(Decreto 1508 de 2014, art. 5)

Artículo 2.2.6.1.3.17.*Del Fondo para el Fomento del Empleo y Protección del Desempleo (FONEDE).* En el Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (Fosfec), se creará una cuenta especial para el pago de las sumas correspondientes al Subsidio al Desempleo y/o capacitación conforme a lo ordenado por la Ley 789 de 2002, que a la entrada en vigencia de la Ley 1636 de 2013 venían siendo cancelados y que no se hayan ejecutado en su totalidad.

Los recursos por subsidios de desempleo de que trata la Ley 789 de 2002, no reclamados o suspendidos se transferirán al Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (Fosfec).

Las listas de espera de los beneficiarios del Fondo para el Fomento del Empleo y Protección del Desempleo (Fonede), expiraron el 6 de diciembre de 2013.

Los recursos de las Cajas de Compensación Familiar, que fueron invertidos en la ejecución de los programas de microcrédito, en el marco del Fonede, y que aún no han sido incluidos en ninguno de los componentes del Fosfec, se incorporarán como saldo inicial de la subcuenta de promoción del emprendimiento y desarrollo empresarial, conforme lo mencionado en el parágrafo 1 del artículo 10 de la Ley 1780 de 2016.

Los recursos que bajo la vigencia del parágrafo 2 del artículo 6 de la Ley 789 de 2002 dispuestos por las Cajas de Compensación Familiar que participan en entidades de crédito vigiladas por la Superintendencia Financiera en condición de accionistas, como capital de dichas instituciones para su operación, podrán seguir ejecutándose a través de estas para microcrédito, conforme con los lineamientos que defina el Ministerio del Trabajo para el componente de promoción del emprendimiento y desarrollo empresarial en ejercicio de sus competencias y en el marco legal mencionado.

(~~Decreto 2852 de 2013, art. 60~~, modificado por el Decreto 454 de 2017, art. 2)

Artículo 2.2.6.1.3.18. *Bonos de alimentación*. Para efectos de la presente Sección, entiéndase por bono de alimentación aquella prestación económica destinada a cubrir gastos alimenticios de acuerdo con las prioridades de consumo de cada beneficiario durante un período de cesantía determinado, respetando su libre elección y sus derechos como consumidor conforme a lo señalado en el artículo 3º de la Ley 1480 de 2011.

(Artículo adicionado por el Decreto 582 de 2016, art. 3)

Artículo 2.2.6.1.3.19. *Cuantía y duración del bono de alimentación.*Los beneficiarios de esta prestación económica, recibirán un bono de alimentación equivalente a uno y medio salarios mínimos mensuales legales vigentes(1.5 SMMLV), dividido en seis (6) mensualidades iguales durante el periodo de cobertura máximo que establece el inciso 5 del artículo 12 de la Ley 1636 de 2013.

(Artículo adicionado por el Decreto 582 de 2016, art. 3)

Artículo 2.2.6.1.3.20. *Requisitos de acceso a los bonos de alimentación.* Podrán acceder a los bonos de alimentación quienes cumplan los requisitos establecidos en los numerales 1, 2, 3 y 4 del artículo 13 de la Ley 1636 de 2013.

(Artículo adicionado por el Decreto 582 de 2016, art. 3)

Artículo 2.2.6.1.3.21. *Esquema de operación y entrega del beneficio de bonos de alimentación.*Las agencias de gestión y colocación de las cajas de compensación familiar, en la postulación para el beneficio, deberán entregar al postulante la información correspondiente a la prestación económica de bonos de alimentación. En esta misma etapa, el postulante deberá manifestar por escrito que una vez termine su estado de cesante, informará esta novedad a la agencia de gestión y colocación respectiva y que destinará para alimentación el monto del beneficio del cual trata este artículo, de acuerdo con sus necesidades de consumo.

Las cajas de compensación familiar establecerán el esquema de operación para la entrega de los bonos y los mecanismos para que los recursos se destinen en alimentación.

Las agencias de gestión y colocación de las cajas de compensación familiar realizarán la entrega de la prestación económica correspondiente al bono de alimentación a los beneficiarios, previo cumplimiento de requisitos de acceso.

(Artículo adicionado por el Decreto 582 de 2016, art. 3)

Artículo 2.2.6.1.3.22. *Seguimiento.* Las agencias de gestión y colocación de las cajas de compensación familiar realizarán el seguimiento al esquema de operación y entrega del bono de alimentación y enviarán esta información al Ministerio del Trabajo a través de reportes periódicos de conformidad con las directrices impartidas por esta entidad para el efecto.

(Artículo adicionado por el Decreto 582 de 2016, art. 3)

Artículo 2.2.6.1.3.23. *Pérdida del beneficio de bono de alimentación.* El beneficiario perderá el bono de alimentación por la ocurrencia de alguna de las causales previstas en el artículo 14 de la Ley 1636 del 2013.

(Artículo adicionado por el Decreto 582 de 2016, art. 3)

Artículo 2.2.6.1.3.24. ***Cesación del beneficio de bono de alimentación.*** El beneficio de bono de alimentación cesará en caso de que se configure alguna de las causales previstas en los artículos 15 y 16 de la Ley 1636 de 2013.

(Artículo adicionado por el Decreto 582 de 2016, art. 3)

Artículo 2.2.6.1.3.25. ***Financiación de los bonos de alimentación***. Las cajas de compensación familiar dispondrán de los recursos de la subcuenta de prestaciones económicas del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante - FOSFEC para atender a la población beneficiaria del bono de alimentación en sus territorios, sin desatender las demás obligaciones con cargo a esta subcuenta. Para ello la Superintendencia de Subsidio Familiar deberá generar un rubro al interior de dicha subcuenta para registrar los recursos que se destinarán para el desembolso de los bonos de alimentación.

(Artículo adicionado por el Decreto 582 de 2016, art. 3)

Artículo 2.2.6.1.3.26. ***Esquema de transición de actuales beneficiarios de prestaciones económicas.*** Las personas que actualmente sean beneficiarias del componente de prestaciones económicas del Mecanismo de Protección al Cesante, accederán a los bonos de alimentación en forma proporcional al término que falte para que cese la entrega de los beneficios a su favor.

(Artículo adicionado por el Decreto 582 de 2016, art. 3)

SECCIÓN 4
CAPACITACIÓN PARA LA INSERCIÓN LABORAL

Artículo 2.2.6.1.4.1.***Objeto del Servicio de Capacitación*****.** De conformidad con lo dispuesto en el artículo 41 de la Ley 1636 de 2013, la capacitación para la inserción laboral es el proceso de aprendizaje dirigido a preparar, desarrollar y complementar las capacidades de las personas para el desempeño de funciones específicas.

La prestación de los programas de capacitación deberá sujetarse a los lineamientos de pertinencia, oportunidad, cobertura y calidad establecidos por el Ministerio del Trabajo.

(Decreto 2852 de 2013, art. 61)

Artículo 2.2.6.1.4.2. ***Definiciones.***Para efectos de la aplicación e interpretación de esta sección se utilizarán las siguientes definiciones:

1. Acciones de formación. Serán las orientadas a que los cesantes obtengan resultados de aprendizaje asociados con la reinserción laboral, a través de estrategias pedagógicas formativas presenciales y virtuales.

2. Capacitación para la inserción o reinserción laboral. Acciones de formación diseñadas para la población cesante, cuyo objetivo es reforzar sus cualificaciones u obtener nuevas, para lograr mayores posibilidades de encontrar empleo, otras formas de participar

activamente en el mercado laboral y adquirir la cultura de formarse continuamente para disminuir el riesgo de permanecer cesante.

3. Certificación de Competencias a través de procesos de formación. Expedición de un certificado, diploma o título mediante el cual un organismo competente acredita formalmente que un conjunto de resultados de aprendizaje (conocimientos, destrezas/habilidades y competencias) adquiridos por una persona han sido evaluados y validados conforme a normas, estándares o convenciones predefinidas.

4. Certificación de Calidad. Es el acto mediante el cual un organismo de tercera parte, verifica y avala el cumplimiento de las normas técnicas de calidad de formación para el trabajo, por parte de los programas e instituciones.

5. Competencias. Facultad para utilizar conocimientos, destrezas y habilidades personales, sociales y metodológicas, en situaciones de trabajo o estudio y en el desarrollo profesional y personal. Se clasifican en competencias básicas, transversales y laborales específicas.

6. Competencias laborales específicas. Son los conocimientos, destrezas y habilidades relacionados con una ocupación en particular o un grupo de ocupaciones.

7. Competencias Básicas. Capacidades que permiten a las personas desempeñarse en los diferentes ámbitos de la vida (personal, social y de trabajo). Las competencias básicas se pueden clasificar en dos subconjuntos: Competencias Clave y Competencias Transversales.

8. Competencias Clave. Capacidades indispensables para el aprendizaje y desarrollo personal y social a lo largo de la vida. Se relacionan con las matemáticas y con la lectura, escritura y la comunicación oral, tanto en la lengua materna como en una extranjera.

9. Competencias Transversales. Capacidades para la interacción con otros y para la organización, gestión y relacionamiento en las diferentes dimensiones de la vida (personal y social) y del trabajo.

10. Conocimientos. Son el resultado de la asimilación de información gracias al aprendizaje; acervo de hechos, principios, teorías y prácticas relacionados con un campo de trabajo o estudio concreto. Los conocimientos se describen como teóricos o fácticos.

11. Destrezas / habilidades. Capacidades para aplicar conocimientos y utilizar técnicas a fin de completar tareas y resolver problemas. Las destrezas se describen como cognitivas (fundadas en el uso del pensamiento lógico, intuitivo y creativo) y prácticas (fundadas en la destreza manual y en el uso de métodos, materiales, herramientas e instrumentos).

12. Resultados de aprendizaje. Expresiones que una persona sabe, comprende y es capaz de realizar al culminar un proceso de aprendizaje; se define en términos de conocimientos, destrezas / habilidades y competencias.

(Decreto 2852 de 2013, art. 62)

Artículo 2.2.6.1.4.3.*Lineamientos sobre la Oferta.* Los programas de capacitación para la inserción y reinserción laboral obedecerán a los siguientes lineamientos:

1. Pertinencia. Compatibilidad de los resultados de la formación con las exigencias sociales, económicas, políticas y culturales en términos de desarrollo local, regional y

nacional. Se establece a través de la gestión y análisis permanente en relación con el sector productivo.

2. Oportunidad. Posibilidades que tiene el cesante de ingresar a un programa de capacitación relacionado con sus requerimientos y potencialidades, con el fin de ingresar o reingresar al mercado laboral en condiciones de equidad e igualdad.

3. Calidad. Es el cumplimiento por parte de un programa o institución de formación para el trabajo de las Normas Técnicas de Calidad, conforme se definen en este capítulo y en los instructivos que para el efecto expida el Ministerio del Trabajo. Permite constatar la correspondencia entre los procesos de orden técnico y pedagógico en los programas de capacitación y asegurar que los conocimientos, competencias y habilidades que se adquieren son los necesarios para ejercer una ocupación en el mercado laboral.

4. Cobertura. Capacidad para atender con servicios de capacitación de inserción y reinserción laboral, bajo principio de equidad, a la población cesante. La oferta de servicios de capacitación deberá propender por cerrar las brechas socioeconómicas de la población y las diferencias regionales. Para ello se podrán aplicar criterios de focalización y paquetes diferenciales de capacitación que contribuyan con este fin.

(Decreto 2852 de 2013, art. 63)

Artículo 2.2.6.1.4.4. ***Programas de capacitación para la inserción o reinserción laboral.*** La capacitación para la inserción o reinserción laboral se impartirá a través de módulos. La duración total de la capacitación dependerá de los perfiles ocupacionales y las condiciones particulares de empleabilidad de la población objeto de atención de los prestadores del Servicio Público de Empleo que trata este capítulo, mediante mecanismos flexibles, innovadores y adaptables conforme a la ruta de empleabilidad.

PARÁGRAFO 1. Con el propósito de construir un perfil individual para cada trabajador, los programas de capacitación para la inserción o reinserción laboral que se impartan en el marco del Mecanismo de Protección al Cesante deberán reconocer las competencias adquiridas por módulos. Los módulos de los programas de capacitación deberán propender por reforzar u ofrecer competencias básicas, transversales o laborales específicas. El Ministerio del Trabajo publicará periódicamente estudios de ocupaciones y de competencias para el desempeño ocupacional, que podrán usarse como referencia.

PARÁGRAFO 2. El Ministerio del Trabajo publicará información de referencia para la estructuración y diseño curricular de los programas de capacitación de inserción y reinserción laboral, de acuerdo con los lineamientos de política y los requerimientos ocupacionales en términos de cualificaciones y competencias.

(Decreto 2852 de 2013, art. 64)

Artículo 2.2.6.1.4.5.*Oferentes de los programas.* Los programas de capacitación para la inserción y reinserción laboral serán impartidos por las Cajas de Compensación Familiar, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa (UVAE) y las Instituciones de Formación para el Trabajo. Dichas instituciones deberán estar certificadas en calidad con la Norma Técnica Nacional definida por el Ministerio del Trabajo y el Icontec, o la norma internacional para educación no formal y/o formación para el trabajo.

Los instructores que imparten los programas de inserción y reinserción laboral además de tener experiencia y competencia en las áreas a capacitar, deberán estar certificados como formadores.

PARÁGRAFO 1. Las Cajas de Compensación Familiar y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) tendrán un máximo de dos (2) años para certificarse en calidad de acuerdo con lo establecido en el presente artículo.

PARÁGRAFO 2. El Ministerio del Trabajo implementará un banco de oferentes de programas de inserción y reinserción laboral.

(Decreto 2852 de 2013, art. 65)

Artículo 2.2.6.1.4.6. ***Organización de los servicios de capacitación e inserción y reinserción laboral*.** Las Cajas de Compensación Familiar que operen los beneficios del FOSFECmediante las Agencias de Gestión y Colocación de Empleo, deberán constituir una red de entidades autorizadas y programas de capacitación para la inserción o reinserción laboral.

PARÁGRAFO 1. En el evento en que el cesante reingrese al mercado laboral antes de culminar el respectivo módulo del programa de inserción laboral, la Caja de Compensación Familiar y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), deben facilitar la continuidad del proceso de capacitación laboral hasta terminar el respectivo módulo en horarios flexibles o que se acondicionen a las nuevas necesidades del beneficiario.

PARÁGRAFO 2. Para el seguimiento de la operatividad del Mecanismo de Protección al Cesante, los oferentes del servicio de capacitación para la inserción o reinserción laboral, deberán certificar a las Cajas de Compensación Familiar que administran el FOSFEC la asistencia de los cesantes beneficiarios a los respectivos programas, con la periodicidad que el Ministerio del Trabajo defina.

PARÁGRAFO 3. Las Cajas de Compensación reportarán anualmente al Ministerio del Trabajo la oferta de programas de capacitación para la inserción o reinserción ofertados en cada una de las regionales y el listado de los beneficiarios incluidos y atendidos en el año inmediatamente anterior.

(Decreto 2852 de 2013, art. 66)

Artículo 2.2.6.1.4.7. ***Financiamiento de la capacitación para la inserción y reinserción laboral.***Los programas de inserción y reinserción laboral serán financiados con los recursos del FOSFECy del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), que establece el presente capítulo.

El Ministerio del Trabajo coordinará con el Departamento para la Prosperidad Social y otras entidades públicas de los diferentes órdenes administrativos, la constitución de fondos para financiar el acceso a programas de inserción y reinserción laboral de la población pobre y vulnerable.

PARÁGRAFO. El Ministerio del Trabajo determinará los topes máximos por cesante y niveles máximos de formación a los cuales un cesante podrá acceder a través de la capacitación para la inserción y reinserción laboral. Para este fin, dicha entidad tendrá en cuenta factores de la dinámica del mercado laboral a nivel regional.

(Decreto 2852 de 2013, art. 67)

Artículo 2.2.6.1.4.8. ***Exenciones.*** Los casos de fuerza mayor a que se refiere el parágrafo 1° del artículo 2.2.6.1.3.11.del presente Decreto, serán aceptados por las Cajas de Compensación Familiar como exención a la pérdida del beneficio de capacitación en los eventos de incumplimiento de los mínimos de asistencia requerida o de no culminación del respectivo módulo.

PARÁGRAFO. Los oferentes de la capacitación deberán reportar al FOSFEC, con la periodicidad que defina el Ministerio del Trabajo, las novedades relacionadas con los casos de fuerza mayor que los cesantes informen.

(Decreto 2852 de 2013, art. 68)

Artículo 2.2.6.1.4.9. ***Capacitación impartida por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).*** El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), con los recursos dispuestos en el artículo 40 de la Ley 1636 de 2013 y las partidas adicionales que defina su Consejo Directivo, dispondrá de recursos para programas de capacitación para la inserción y reinserción laboral a su cargo. Anualmente el Consejo Directivo del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) aprobará el monto de recursos destinados para financiar la capacitación para la inserción o reinserción laboral impartida por dicha entidad.

PARÁGRAFO. El SENA reportará anualmente al Ministerio del Trabajo la oferta de programas de capacitación para la inserción o reinserción ofertados en cada una de las regionales y el listado de los beneficiarios incluidos y atendidos en el año inmediatamente anterior.

(Decreto 2852 de 2013, art. 69)

Artículo 2.2.6.1.4.10.*Reconocimientos de saberes previos de la población cesante.* Con el objeto de facilitar la inserción y reinserción laboral de la población cesante inscrita en el Servicio Público de Empleo, el Ministerio del Trabajo diseñará un esquema operativo particular dentro del Esquema Nacional de Certificación de Competencias.

La financiación del servicio derivado del esquema que trata el presente artículo, se realizará con los recursos definidos en el artículo 2.2.6.1.3.13. de este Decreto y los recursos que el Consejo Directivo del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) destine para este fin.

(Decreto 2852 de 2013, art. 70)

SECCIÓN 5
AHORRO VOLUNTARIO Y BENEFICIO MONETARIO

Artículo 2.2.6.1.5.1. ***Objeto*.**La presente sección tiene por objeto desarrollar el esquema de ahorro voluntario de cesantías para trabajadores dependientes e independientes del sector privado y público, y establecer el beneficio monetario proporcional que recibirán los trabajadores que ahorren parte o la totalidad de sus cesantías para el Mecanismo de Protección al Cesante.

(Decreto 135 de 2014, art. 1)

Artículo 2.2.6.1.5.2.*Campo de aplicación*. Esta sección aplica a los empleadores, a los trabajadores dependientes e independientes, a las Cajas de Compensación Familiar como administradoras del FOSFEC, a las Administradoras de Fondos de Cesantías del sector público (Fondo Nacional del Ahorro) y privado.

(Decreto 135 de 2014, art. 2)

Artículo 2.2.6.1.5.3.*Destinación parcial o total de las cesantías con destino al Mecanismo de Protección al Cesante.* Los trabajadores dependientes podrán destinar parcial o totalmente las cesantías causadas o por causarse, en forma libre y voluntaria, en el marco del Mecanismo de Protección al Cesante.

Los trabajadores independientes podrán en forma libre y voluntaria afiliarse a las Administradoras de Fondos de Cesantías y destinar parcial o totalmente los recursos ahorrados, en el marco del Mecanismo de Protección al Cesante. El mismo esquema se aplicará a los trabajadores remunerados bajo la modalidad de salario integral.

(Decreto 135 de 2014, art. 3)

Artículo 2.2.6.1.5.4. *Forma y modalidades de destinación*. El titular de las cesantías que desee ahorrar para el mecanismo deberá expresar por escrito su voluntad de destinar parcial o totalmente las cesantías, causadas o por causarse, en cualquier momento durante la relación laboral o en el desarrollo de la actividad productiva.

PARÁGRAFO 1. La voluntad del trabajador se manifestará ante el empleador o ante la Caja de Compensación Familiar a la que esté afiliado o directamente ante la Administradora de Fondos de Cesantías correspondiente.

Los empleadores y las Cajas de Compensación Familiar reportarán dentro de los tres (3) días siguientes a la decisión del trabajador, a la Administradora de Fondos de Cesantías que corresponda, la determinación que este adoptó sobre el uso de sus cesantías para el Mecanismo de Protección al Cesante.

La Administradora de Fondos de Cesantías informará al trabajador dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de aplicación, que el registro de la decisión de ahorro voluntario para el Mecanismo de Protección al Cesante se hizo efectivo.

PARÁGRAFO 2. La destinación parcial de las cesantías se expresará en porcentaje, pero en ningún caso el monto del ahorro voluntario podrá ser inferior al que resulte de aplicar los porcentajes determinados en el numeral 5° del artículo 13 de la Ley 1636 de 2013.

(Decreto 135 de 2014, art. 4)

Artículo 2.2.6.1.5.5. ***Formato para manifestar la voluntad sobre ahorro de cesantías para el Mecanismo de Protección al Cesante*.** El trabajador expresará su voluntad de destinar para ahorro en el Mecanismo de Protección al Cesante, parte o la totalidad de las cesantías causadas o por causar, a través de un formato físico o electrónico.

El formato deberá contener como mínimo información clara sobre identificación del trabajador, Administradora de Fondo de Cesantías a la que se encuentre afiliado, expresión de su libre determinación, porcentaje del ahorro, forma de pago de este y del beneficio monetario y disponibilidad para que la información expresada se use para los fines del Mecanismo de Protección al Cesante.

El monto de ahorro podrá ser modificado por el trabajador en cualquier momento mediante el diligenciamiento del formato físico o electrónico, sin que dicho monto pueda ser inferior a los porcentajes establecidos en el numeral 5 del artículo 13 de la Ley 1636 de 2013.

PARÁGRAFO 1. El Ministerio del Trabajo estandarizará el formato a través del cual el trabajador autoriza la destinación de cesantías para ahorro en el Mecanismo de Protección al Cesante. Los empleadores, las Cajas de Compensación Familiar y las Administradoras de Fondos de Cesantías lo tendrán disponible para los trabajadores y, en todo caso, informarán sobre la manifestación que debe rendir el trabajador a este respecto.

PARÁGRAFO 2. Las Administradoras de Fondos de Cesantías adoptarán los mecanismos que correspondan a fin de que la decisión de los trabajadores sobre destinación de cesantías para ahorro en el Mecanismo de Protección al Cesante pueda realizarse por medios electrónicos, con las debidas seguridades informáticas y de protección de datos.

(Decreto 135 de 2014, art. 5)

Artículo 2.2.6.1.5.6. ***Promoción del ahorro para el Mecanismo de Protección al Cesante*****.** Las Administradoras de Fondos de Cesantías divulgarán y promoverán en sus canales de servicio la destinación libre y voluntaria de parte o la totalidad de las cesantías para la financiación del Mecanismo de Protección al Cesante. Especialmente, durante el primer trimestre de cada anualidad, dispondrán campañas y acciones orientadas a explicar a sus afiliados la operación del Mecanismo de Protección al Cesante.

Las Cajas de Compensación Familiar realizarán en forma permanente campañas pedagógicas sobre la aplicación del Mecanismo de Protección al Cesante y promoverán entre sus trabajadores afiliados la destinación libre y voluntaria de las cesantías para este fin.

PARÁGRAFO 1. A la vinculación de todo trabajador que cause cesantías, el empleador le solicitará que manifieste su voluntad sobre la destinación de estas para ahorro en el Mecanismo de Protección al Cesante.

PARÁGRAFO 2. Está prohibida cualquier forma de coacción que ejerzan los empleadores, las Cajas de Compensación Familiar o las Administradoras de Fondos de Cesantías en cuanto a la destinación de las cesantías para el Mecanismo de Protección al Cesante. Estas conductas serán sancionadas conforme el régimen legal y los procedimientos aplicables.

(Decreto 135 de 2014, art. 6)

Artículo 2.2.6.1.5.7.*Coexistencia de contratos laborales.* Cuando el trabajador labore para varios empleadores tendrá derecho a destinar las cesantías, que correspondan a cada una de las relaciones laborales. En estos casos, se aplicarán las regulaciones dela presente sección con respecto a cada una de las relaciones.

(Decreto 135 de 2014, art. 7)

Artículo 2.2.6.1.5.8. ***Revocatoria total de la destinación de cesantías para ahorro en el Mecanismo de Protección al Cesante*****.** En cualquier momento y en forma libre y voluntaria, el trabajador podrá revocar totalmente el monto de lo destinado para ahorro en

---

el Mecanismo de Protección al Cesante, por escrito y en los términos de lo señalado por los artículos 2.2.6.1.5.4. y 2.2.6.1.5.5 del presente Decreto.

Lo dispuesto en el presente artículo, aplicará igualmente para el caso en que el trabajador decida hacer uso del ahorro de cesantías, para los fines adicionales permitidos por la ley.

(Decreto 135 de 2014, art. 8)

Artículo 2.2.6.1.5.9. ***No aplicación del ahorro de cesantías para el Mecanismo de Protección al Cesante por pago anticipado.*** No procede la aplicación del ahorro de cesantías para el Mecanismo de Protección al Cesante, cuando conforme al régimen legal, corresponda el pago de cesantías al empleador por terminación de la relación laboral.

(Decreto 135 de 2014, art. 9)

Artículo 2.2.6.1.5.10.*Beneficio monetario proporcional por ahorro de cesantías para el Mecanismo de Protección al Cesante*. El beneficio monetario proporcional que recibirán los trabajadores que voluntariamente realicen el ahorro de las cesantías, estará sujeto al tiempo de ahorro, al ingreso del trabajador y al monto del ahorro realizado, tal como se dispone a continuación:

1. Si el trabajador ahorra entre uno (1) y dos (2) años, recibirá el beneficio de acuerdo con el promedio de los salarios reportados en el último año a la Caja de Compensación Familiar, según lo establecido en el numeral 5° del artículo 13 de la Ley 1636 de 2013 y tal como se dispone en la siguiente tabla:

INGRESOS DEL TRABAJADOR (SMMLV)	BENEFICIO: Porcentaje sobre el ahorro
1 y hasta 2	20%
Más de 2 y hasta 3	19%
Más de 3 y hasta 4	17%
Más de 4 y hasta 5	16%
Más de 5 y hasta 6	14%
Más de 6 y hasta 7	12%
Más de 7	10%

2. Si el trabajador ha ahorrado entre dos (2) y tres (3) años, recibirá el beneficio de acuerdo con el promedio de los salarios reportados en el último año a la Caja de Compensación Familiar, según lo establecido en el numeral 5° del artículo 13 de la Ley 1636 de 2013 y tal como se dispone en la siguiente tabla:

INGRESOS DEL TRABAJADOR (SMMLV)	BENEFICIO: Porcentaje sobre el ahorro
1 y hasta 2	22%
Más de 2 y hasta 3	21%
Más de 3 y hasta 4	19%
Más de 4 y hasta 5	18%
Más de 5 y hasta 6	16%
Más de 6 y hasta 7	14%
Más de 7	12%

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

VERSIÓN ACTUALIZADA OCTUBRE DE 2017

---

3. Si el trabajador ha ahorrado durante un período superior a tres (3) años, recibirá el beneficio de acuerdo con el promedio de los salarios reportados en el último año a la Caja de Compensación Familiar, según lo establecido en el numeral 5° del artículo 13 de la Ley 1636 de 2013 y tal como se dispone en la siguiente tabla:

INGRESOS DEL TRABAJADOR (SMMLV)	BENEFICIO: Porcentaje sobre el ahorro
1 y hasta 2	23,5%
Más de 2 y hasta 3	22,5%
Más de 3 y hasta 4	20,5%
Más de 4 y hasta 5	19,5%
Más de 5 y hasta 6	17,5%
Más de 6 y hasta 7	15,5%
Más de 7	13,5%

PARÁGRAFO 1. La fecha de inicio para contabilizar el tiempo de ahorro de que trata el presente artículo, será la de radicación del formato de destinación voluntaria de cesantías ante la Administradora de Fondos de Cesantías.

PARÁGRAFO 2. La revocatoria de la destinación de recursos de ahorro de cesantías para el Mecanismo de Protección al Cesante, generará la pérdida del tiempo acumulado para los efectos del presente artículo.

(Decreto 135 de 2014, art. 10)

Artículo 2.2.6.1.5.11.*Afiliación para independientes y trabajadores con salario integral.*Los trabajadores independientes y los trabajadores con salario integral que, conforme las normas legales vigentes, se afilien a las Administradoras de Fondos de Cesantías, podrán acceder al beneficio monetario por ahorro del Mecanismo de Protección al Cesante, siempre y cuando cumplan las condiciones establecidas en el presente capítulo.

(Decreto 135 de 2014, art. 11)

Artículo 2.2.6.1.5.12. ***Beneficio monetario proporcional por ahorro de cesantías.*** El beneficio monetario proporcional por ahorro para los trabajadores independientes y los trabajadores con salario integral, se reconocerá teniendo en cuenta los criterios establecidos en el artículo 2.2.6.1.5.10 del presente Decreto.

Para efectos de determinar el ahorro mínimo que deben realizar los trabajadores independientes y los trabajadores con salario integral para tener derecho al beneficio, se tendrá en cuenta el promedio de los ingresos reportados en el último año a la Caja de Compensación Familiar, de acuerdo con lo establecido en numeral 5° del artículo 13 de la Ley 1636 de 2013.

(Decreto 135 de 2014, art. 12)

Artículo 2.2.6.1.5.13.*Responsabilidad y condiciones para el pago del ahorro de cesantías y del beneficio monetario por ahorro en el Mecanismo de Protección al Cesante.* Las Cajas de Compensación Familiar como administradoras del FOSFEC, pagarán el ahorro de cesantías y el beneficio monetario que se cause por el Mecanismo de Protección al Cesante.

Una vez incorporado el cesante en el registro de beneficiarios por haber acreditado los requisitos de ley, la Caja de Compensación Familiar respectiva lo informará por escrito a nombre del trabajador, dentro de los tres (3) días siguientes a la correspondiente Administradora de Fondo de Cesantías y le solicitará el traslado de los recursos ahorrados por el beneficiario para el Mecanismo de Protección al Cesante, junto con sus rendimientos.

La Administradora de Fondos de Cesantías realizará el traslado a la Caja de Compensación Familiar requirente del ahorro y sus rendimientos, dentro del plazo previsto por el artículo 7° de la Ley 1636 de 2013, utilizando el mismo procedimiento que tenga definido para el pago de cesantías a los afiliados. Se propenderá porque los traslados sean efectuados en línea.

La Caja de Compensación Familiar procederá a liquidar el valor del beneficio monetario y junto con el ahorro y los rendimientos trasladados, los pagará al beneficiario conforme lo que haya indicado este en el formato de destinación de ahorro, en máximo seis (6) instalamentos. El pago se realizará a través de los mecanismos que utilice para reconocer la cuota monetaria de subsidio o cualquier otro que garantice la mayor agilidad para el disfrute del cesante.

PARÁGRAFO. En caso de cese o pérdida de las prestaciones que se reconocen al cesante por las causales señaladas en la Ley 1636 de 2013, la Caja de Compensación Familiar devolverá a la Administradora de Fondos de Cesantías el saldo no pagado en un plazo no superior a diez (10) días; en este evento se suspenderá el pago del beneficio monetario.

(Decreto 135 de 2014, art. 13)

Artículo 2.2.6.1.5.14. ***Consulta de información entre las Cajas de Compensación Familiar y las Administradoras de Fondos de Cesantías.*** Las Administradoras de Fondos de Cesantías y las Calas de Compensación Familiar desarrollarán herramientas de información y consulta sobre las condiciones de los beneficiarios del Mecanismo de Protección al Cesante, en particular sobre el registro de estos para el acceso a los beneficios consultando los criterios de seguridad y protección de datos que sean aplicables.

(Decreto 135 de 2014, art. 14)

Artículo 2.2.6.1.5.15.***Traslado de Administradora de Fondos de Cesantías.*** En caso de traslado de un trabajador de Administradora de Fondos de Cesantías, la nueva Administradora deberá conservar la destinación de ahorro decidida por aquel.

(Decreto 135 de 2014, art. 15)

Artículo 2.2.6.1.5.16.***Disposición del ahorro de cesantías para el Mecanismo de Protección al Cesante cuando el trabajador no acredite requisitos para ser beneficiario.***Cuando un trabajador esté en condición de cesante y haya dispuesto ahorro de cesantías para el Mecanismo de Protección al Cesante pero no acredite la condición de beneficiario del mismo, podrá retirar los recursos ahorrados en forma voluntaria, directamente ante la Administradora de Fondos de Cesantías, presentando la certificación expedida por la Caja de Compensación Familiar administradora del FOSFEC ante la cual haya gestionado el beneficio, en la cual se acredite que no fue incorporado al registro de

beneficiarios. También podrá mantener los recursos en su cuenta de cesantías para aplicarlos a los fines de ley.

(Decreto 135 de 2014, art. 16)

Artículo 2.2.6.1.5.17. ***Disposición del saldo destinado para ahorro de cesantías al Mecanismo de Protección al Cesante por reconocimiento de pensión*.** Cuando la pensión sea reconocida por el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, el titular deberá presentar ante la Administradora de Fondo de Cesantías el acto administrativo a través del cual COLPENSIONES o la entidad correspondiente, le reconoció el derecho. La Administradora de Fondo de Cesantías procederá a pagarle dentro de los cinco (5) días siguientes a la presentación de la solicitud, el valor del saldo por ahorro para el Mecanismo de Protección al Cesante.

En el caso del Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, el trabajador deberá manifestar ante la respectiva Administradora de Fondo de Pensiones, que va a disponer de la totalidad o de una parte del saldo de ahorro de cesantía para aumentar el capital para financiar su pensión. Esta solicitará a la Administradora de Fondo de Cesantías el traslado correspondiente, el que se hará efectivo dentro de los diez (10) días siguientes a la presentación de la solicitud.

(Decreto 135 de 2014, art. 17)

Artículo 2.2.6.1.5.18.*Obligaciones del empleador que incumpla la consignación de las cesantías.* En caso que el empleador incumpla la consignación de las cesantías dentro del plazo de ley, la Caja de Compensación Familiar pagará el beneficio monetario que corresponda y recobrará el monto de este al empleador, con destino al FOSFEC.

La Administradora de Fondos de Cesantías iniciará las acciones de cobro que procedan en relación con las cesantías no consignadas, las cuales quedarán a disposición del trabajador, una vez recuperadas.

(Decreto 135 de 2014, art. 18)

Artículo 2.2.6.1.5.19. *Reporte de información.* Conforme las instrucciones del Ministerio del Trabajo y la operatividad del Sistema de Información del Mecanismo de Protección al Cesante, las Cajas de Compensación Familiar reportarán sobre el reconocimiento del beneficio monetario a que se refiere el presente capítulo.

(Decreto 135 de 2014, art. 19)

Artículo 2.2.6.1.5.20.*Contabilización de los recursos de ahorro de cesantías para el Mecanismo de Protección al Cesante.* La Superintendencia Financiera de Colombia establecerá las instrucciones que se requieran para que las Administradoras de Fondos de Cesantías contabilicen en forma separada los recursos de ahorro voluntario destinados por los trabajadores de sus cesantías para el Mecanismo de Protección al Cesante.

La Superintendencia del Subsidio Familiar instruirá a las Cajas de Compensación Familiar sobre la contabilización de los recursos que por ahorro de cesantías y rendimientos trasladen las Administradoras de Fondos de Cesantías, lo mismo que sobre la aplicación de los beneficios monetarios que se causen a los cesantes por este concepto.

(Decreto 135 de 2014, art. 20)

SECCIÓN 6
DISPOSICIONES VARIAS RELATIVAS A LOS MECANISMOS DE PROTECCIÓN AL CESANTE

Artículo 2.2.6.1.6.1. ***De la obligación de promoción y divulgación del Mecanismo de Protección al Cesante*.** El Ministerio del Trabajo, en cumplimiento de sus obligaciones como director y coordinador del Mecanismo de Protección al Cesante, determinará, mediante instructivos, la forma en que los diferentes participantes de los componentes del Mecanismo, colaborarán en la labor de promoción y divulgación del mismo.

(Decreto 2852 de 2013, art. 72)

Artículo 2.2.6.1.6.2.*Cobertura del Mecanismo de Protección al Cesante en eventos de suspensión involuntaria del contrato de trabajo.* El Mecanismo de Protección al Cesante cobija en los mismos términos previstos por la Ley 1636 de 2013, a los trabajadores que se encuentren en suspensión temporal involuntaria del contrato de trabajo, por las causales de fuerza mayor o caso fortuito y por la suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, hasta por 120 días, previa autorización del Ministerio del Trabajo.

(Decreto 1508 de 2014, art. 1)

Artículo 2.2.6.1.6.3.***Reporte de la suspensión.*** El empleador que se encuentre en suspensión del contrato de trabajo por las causales señaladas en el artículo anterior, deberá remitir certificación a la Caja de Compensación Familiar a la que se encuentre afiliado por cada trabajador, en la cual informe la causal de suspensión y el periodo de la misma, para los fines previstos por los artículos 2.2.6.1.3.2.y 2.2.6.1.3.3 del presente Decreto.

(Decreto 1508 de 2014, art. 2)

Artículo 2.2.6.1.6.4. ***Particularidades del régimen de prestaciones y beneficios.*** Las cotizaciones a los Sistemas de Seguridad Social en Salud y Pensiones serán pagadas por el empleador en las condiciones establecidas por el Decreto número 806 de 1998 o el que lo sustituya, modifique o adicione, quien podrá recobrar al FOSFEC, a través de la Caja de Compensación Familiar que haya atendido al trabajador suspendido, las sumas que correspondan a las cotizaciones, sobre un (1) salario mínimo mensual legal vigente durante el periodo de protección que corresponda.

(Decreto 1508 de 2014, art. 3)

Artículo 2.2.6.1.6.5.***Servicios sociales de las Cajas de Compensación Familiar para trabajadores suspendidos*.** Las Cajas de Compensación Familiar establecerán programas para el reconocimiento de subsidio en especie y en servicios y para la atención de servicios sociales a los trabajadores a que se refiere el presente capítulo.

(Decreto 1508 de 2014, art. 4)

SECCIÓN 7

FINANCIACIÓN DE PRÁCTICA LABORAL, JUDICATURA Y RELACIÓN DOCENCIA DE SERVICIO EN EL ÁREA DE LA SALUD COMO MECANISMO PARA QUE LOS JÓVENES ADQUIERAN EXPERIENCIA LABORAL RELACIONADA CON SU CAMPO DE ESTUDIO

(*Sección adicionada por el Decreto 1376 de 2016*)

Artículo 2.2.6.1.7.1. ***Objeto de la sección.*** La presente sección tiene por objeto establecer las reglas que deben seguirse para efectos de financiar prácticas laborales, judicatura y relación docencia de servicio en el área de la salud con cargo al Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (Fosfec), administrado por las Cajas de Compensación Familiar, en el marco de lo previsto en el parágrafo 3 del artículo 13 de la Ley 1780 de 2016.

(Artículo adicionado por el Decreto 1376 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.6.1.7.2. ***Prácticas laborales en el marco del mecanismo de protección al cesante.*** A través del Mecanismo de Protección al Cesante y con cargo al Fosfec, podrán financiarse la práctica laboral, la judicatura y la relación docencia de servicio en el área de la salud, como herramientas para que los jóvenes adquieran experiencia laboral relacionada con su campo de estudio.

(Artículo adicionado por el Decreto 1376 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.6.1.7.3. ***Programas susceptibles de ser financiados con cargo al Fosfec para promover escenarios de práctica laboral en entidades públicas.*** Con cargo al Fosfec, se podrán financiar programas para promover escenarios de práctica laboral en entidades públicas, en particular los relacionados con:

1. Pago de auxilios de prácticas laborales, entendidos como herramientas de apoyo para la adquisición de experiencia laboral relacionada con el campo de estudio, en el marco de las prácticas laborales, la judicatura y la relación docencia de servicio en el área de la salud.

2. Otros programas orientados a promover escenarios de práctica laboral en las entidades públicas.

PARÁGRAFO 1. El Ministerio del Trabajo definirá mediante resolución debidamente motivada, los programas, las condiciones y los criterios de priorización y focalización de los mismos, para promover escenarios de práctica laboral en entidades públicas que se impulsarán con los recursos del Fosfec, administrados por las Cajas de Compensación Familiar, en el marco del presente artículo, y en coordinación con las entidades competentes.

PARÁGRAFO 2. En los eventos y condiciones que determine el Ministerio del Trabajo, las Cajas de Compensación Familiar, como administradoras del Fosfec, realizarán el pago de los aportes a los subsistemas de seguridad social de los practicantes, judicantes y estudiantes en relación docencia de servicio en el área de la salud, en el marco de lo dispuesto en el parágrafo 3 del artículo 13 de la Ley 1780 de 2016.

(Artículo adicionado por el Decreto 1376 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.6.1.7.4. ***Recursos destinados al desarrollo de programas para promover escenarios de práctica laboral en entidades públicas.*** Los programas a que se refiere

---

el artículo 2.2.6.1.7.3. del presente Decreto, se financiarán con cargo a la subcuenta de servicios de gestión y colocación para la inserción laboral del Fosfec de que trata el artículo 2.2.6.1.3.12. de este Decreto. Lo anterior, sin perjuicio de las otras destinaciones de los recursos que integran dicho fondo, en los términos de la Ley 1636 de 2013.

PARÁGRAFO 1. Al momento de definir los programas a que refiere el artículo 2.2.6.1.7.3. del presente Decreto, el Ministerio del Trabajo deberá especificar el monto de recursos destinados a financiarlos y ordenar su apropiación en la Subcuenta de servicios de gestión y colocación para la inserción laboral del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (Fosfec).

PARÁGRAFO 2. Los recursos destinados a financiar los programas a que refiere el artículo 2.2.6.1.7.3. del presente Decreto, deberán tener un manejo contable separado del resto de los recursos de la subcuenta de servicios de gestión y colocación para la inserción laboral del Fosfec. La Superintendencia de Subsidio Familiar deberá generar un rubro dentro de esta subcuenta con el fin de registrar los recursos que se destinarán para financiar los programas a que refiere esta sección.

(Artículo adicionado por el Decreto 1376 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.6.1.7.5. *Manejo de los recursos.* Los recursos destinados a financiar los programas a que refiere el artículo 2.2.6.1.7.3. de este Decreto seguirán los mismos procesos relacionados con su disposición y administración que el resto de recursos de la subcuenta de servicios de gestión y colocación para la inserción laboral del Fosfec en cuanto a su ejecución, manejo de saldos y los procesos de compensación entre Cajas de Compensación Familiar.

(Artículo adicionado por el Decreto 1376 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.6.1.7.6. *Regulación aplicable a la judicatura y relación docencia de servicio en el área de salud.* Los programas a que refiere el artículo 2.2.6.1.7.3. del presente Decreto beneficiarán a los practicantes, judicantes y estudiantes en relación docencia de servicio en el área de la salud definidos en el parágrafo 3 del artículo 13 de la Ley 1780 de 2016; sin embargo, la práctica de judicatura del programa de derecho y las prácticas de la relación docencia de servicio en el área de la salud continuarán rigiéndose en sus generalidades según lo establece la normatividad especial vigente.

(Artículo adicionado por el Decreto 1376 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.6.1.7.7. *Afiliación y cotización a los subsistemas de seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales en las prácticas laborales y judicatura.* De conformidad con lo previsto en el parágrafo 2o del artículo 2.2.6.1.7.3. del presente Decreto, las Cajas de Compensación Familiar, en su condición de administradoras del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante 'Fosfec' y con cargo a estos recursos, realizarán la afiliación y cotización a los Subsistemas de Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos Laborales de los estudiantes que hagan parte de los programas de incentivo para las prácticas laborales y judicatura, en el sector público.

PARÁGRAFO 1. La afiliación al Subsistema General de Riesgos Laborales se realizará mediante el diligenciamiento del “Formulario único de Afiliación, Retiro y Novedades de Trabajadores y Contratistas” contenido en la Resolución 3796 de 2014 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social, o la norma que la modifique o sustituya.

Corresponderá a la entidad pública en la que se adelante la práctica laboral o judicatura suministrar a las Cajas de Compensación Familiar la siguiente información:

1. Actividades que ejecutará el estudiante

2. Lugar en el cual se desarrollarán sus actividades

3. Clase de riesgo que corresponde a las actividades realizadas

4. Horario en el cual deberán ejecutarse

(Artículo adicionado por el Decreto 1669 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.6.1.7.8. *Inexistencia de relación laboral.* En los términos establecidos por el inciso primero del artículo 15 de la Ley 1780 de 2016, las afiliaciones y cotizaciones a los Subsistemas de Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos Laborales que realicen las Cajas de Compensación Familiar como administradoras del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante "Fosfec", en el marco de la presente sección, no generan relación laboral con el estudiante.

(Artículo adicionado por el Decreto 1669 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.6.1.7.9. *Pago y monto de la cotización a los subsistemas de seguridad social.* Las cotizaciones se realizarán sobre un Ingreso Base de Cotización correspondiente a un salario mínimo legal mensual vigente (1 smlmv) y estarán en su totalidad a cargo del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante "Fosfec".

El pago de los aportes a los Subsistemas se realizará a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), en las fechas establecidas para las personas jurídicas, para lo cual el Ministerio de Salud y Protección Social expedirá el acto administrativo que contenga los ajustes a que haya lugar.

PARÁGRAFO 1. La tarifa a pagar por la cobertura en el Subsistema General de Riesgos Laborales se determinará de acuerdo con la actividad económica principal o el centro de trabajo de la entidad pública donde se realice la práctica laboral o judicatura.

PARÁGRAFO 2. El pago de la cotización se realizará mes anticipado para el subsistema de seguridad social en salud y vencido para los subsistemas generales de pensiones y riesgos laborales, tal como sucede con los trabajadores dependientes.

(Artículo adicionado por el Decreto 1669 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.6.1.7.10. *Prevención en la entidad pública.* El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad pública donde se realice la práctica laboral o la judicatura, comprenderá a los estudiantes señalados en el artículo 2.2.6.1.7.7. del presente decreto; por lo tanto, el estudiante y la entidad pública se asimilan a la condición de trabajador dependiente y empleador respectivamente, para la realización, con especial énfasis, en las actividades de prevención, promoción y seguridad y salud en el trabajo.

(Artículo adicionado por el Decreto 1669 de 2016, art. 1)

Artículo 2.2.6.1.7.11. ***Prestaciones económicas y asistenciales.*** Los Subsistemas de Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos Laborales, reconocerán las prestaciones económicas y asistenciales a que haya lugar, a los estudiantes de que trata la presente sección, en los términos de la normatividad vigente.

(Artículo adicionado por el Decreto 1669 de 2016, art. 1)

SECCIÓN 8
PROMOCIÓN DEL EMPRENDIMIENTO Y DESARROLLO EMPRESARIAL EN EL MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE.

(Sección adicionada por el Decreto 454 de 2017)

Artículo 2.2.6.1.8.1. ***Objeto del componente de promoción del emprendimiento y desarrollo empresarial.*** De conformidad con el artículo 10 de la Ley 1780 de 2016, la promoción del emprendimiento y desarrollo empresarial, como componente del Mecanismo de Protección al Cesante, es la herramienta para impulsar y financiar emprendimientos, iniciativas de autoempleo, innovación social para el emprendimiento a micro y pequeñas empresas que requieran apoyo para su desarrollo.

A través del componente de Promoción del Emprendimiento y Desarrollo Empresarial se impulsarán iniciativas individuales o colectivas, buscando promover el enfoque de economía social y solidaria.

(Artículo adicionado por el Decreto 454 de 2017, art. 3)

Artículo 2.2.6.1.8.2. ***Beneficiarios del componente de promoción del emprendimiento y desarrollo empresarial.*** Podrán ser beneficiarias de este componente todas las personas que deseen crear emprendimientos, iniciativas de autoempleo, de innovación social para el emprendimiento o fortalecer micro y pequeñas empresas que requieran apoyo para su desarrollo. Para acceder deberán inscribirse ante las Cajas de Compensación Familiar y manifestar su interés de realizar un emprendimiento, tener una iniciativa de autoempleo o de innovación social o para el fortalecimiento de una micro o pequeña empresa.

Para el otorgamiento de recursos destinados a financiar emprendimientos, iniciativas de autoempleo, iniciativas de innovación social o micro y pequeñas empresas que requieran apoyo para su desarrollo, el Ministerio del Trabajo definirá las condiciones de amortización de los recursos en caso de crédito o microcrédito, así como las condiciones de acceso y exclusión a los programas y proyectos del componente de Promoción del emprendimiento y desarrollo empresarial.

(Artículo adicionado por el Decreto 454 de 2017, art. 3)

Artículo 2.2.6.1.8.3. ***Actividades de promoción del emprendimiento y desarrollo empresarial.*** Las Cajas de Compensación Familiar deberán realizar, en el marco del componente de emprendimiento y desarrollo empresarial, entre otras, las siguientes actividades:

1. Registro y seguimiento de beneficiarios y de los emprendimientos. Se realizará el registro de los beneficiarios de los servicios y programas a desarrollar, en el cual se

incluirán los emprendimientos, iniciativas de autoempleo o innovación social para el emprendimiento y las micro y pequeñas empresas que requieran apoyo para su desarrollo.

2. Sensibilización, valoración y orientación. Se realizarán ejercicios de sensibilización que permitan introducir y guiar a los beneficiarios en cuanto a la oportunidad de realizar un emprendimiento. De manera adicional, se realizarán valoraciones y diagnósticos del perfil de competencias empresariales y para el emprendimiento, y de la iniciativa emprendedora.

3. Capacitación. Se ofrecerá capacitación enfocada en fortalecer y fomentar las competencias empresariales y emprendedoras, así como las competencias técnicas para el desarrollo de la iniciativa emprendedora.

4. Acompañamiento y asistencia técnica. Se realizará acompañamiento y asistencia técnica al emprendedor o empresario, con metodologías y herramientas pertinentes para la validación temprana de la idea de negocio y la factibilidad de los emprendimientos, tanto en la fase de diseño del modelo de negocio, como en las etapas posteriores de consolidación de la iniciativa emprendedora y para el desarrollo empresarial.

5. Financiación. Se implementarán líneas de financiación para brindar capital semilla, crédito o microcrédito para el apoyo al fortalecimiento de las iniciativas emprendedoras, el desarrollo empresarial y los emprendedores, entre otras, en las condiciones establecidas en la presente sección y en el marco de la Ley 1780 de 2016.

Las Cajas de Compensación Familiar podrán articularse y direccionar a los emprendedores a otras fuentes de financiación para los emprendimientos.

6. Puesta en marcha y fortalecimiento. Se realizará el acompañamiento del emprendimiento en todas las etapas asociadas con su implementación, puesta en marcha y consolidación, como actividades adicionales a las previstas en el numeral 4 de este artículo, a través de promoción en ferias o misiones comerciales, redes de negocios, ecosistemas empresariales y otras actividades que tengan relevancia para lograr la sostenibilidad de las iniciativas.

PARÁGRAFO 1. Las Cajas de Compensación Familiar podrán definir la metodología para el desarrollo de las actividades a las que refiere el presente artículo, atendiendo a los lineamientos generales y condiciones mínimas para la operación que para el efecto expida el Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO 2. Las Cajas de Compensación Familiar podrán ejecutar las actividades de promoción del emprendimiento y desarrollo empresarial directamente o mediante alianzas estratégicas con entidades especializadas públicas o privadas, del nivel internacional, nacional o regional conforme al numeral 1 del artículo 16 de la Ley 789 de 2002. En los casos que se realicen estas alianzas, se deberá establecer la forma, condiciones y garantías en la que los recursos retornarán al Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (Fosfec).

(Artículo adicionado por el Decreto 454 de 2017, art. 3)

Artículo 2.2.6.1.8.4. ***Financiación del componente.*** Los programas y proyectos enfocados a impulsar y financiar emprendimientos, iniciativas de autoempleo e innovación social para el emprendimiento o fortalecer micro y pequeñas empresas que requieran apoyo para su desarrollo, serán financiados con cargo a la subcuenta de promoción del emprendimiento y desarrollo empresarial.

(Artículo adicionado por el Decreto 454 de 2017, art. 3)

Artículo 2.2.6.1.8.5. *Instrumentos de financiación para emprendimientos.* Con cargo a la subcuenta de promoción del emprendimiento y desarrollo empresarial del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (Fosfec), las Cajas de Compensación Familiar pondrán a disposición los recursos que financiarán los emprendimientos, iniciativas de autoempleo, innovación social para el emprendimiento o micro y pequeñas empresas que requieran apoyo para su desarrollo, a través de los siguientes instrumentos:

1. Capital Semilla.

2. Crédito o microcrédito.

3. Otros instrumentos de financiación que para el efecto defina el Ministerio del Trabajo en coordinación con las Cajas de Compensación Familiar.

PARÁGRAFO 1. Para la puesta en marcha de los instrumentos de financiación a que refiere este artículo, se podrán celebrar alianzas, asociaciones o intervenciones que les permitan a las Cajas de Compensación Familiar desarrollar esta actividad, lo anterior considerando lo previsto en la Ley 920 de 2004 y en los numerales 1 y 4 del artículo 16 de la Ley 789 de 2002 y los lineamientos que para el efecto establezca el Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO 2. Los apoyos económicos no reembolsables entregados en el desarrollo del componente de promoción del emprendimiento y desarrollo empresarial del Fosfec, se regirán por lo dispuesto por el artículo 16 de la Ley 1429 de 2010.

PARÁGRAFO 3. El Ministerio del Trabajo definirá las líneas de inversión sobre las cuales la población beneficiaria podrá utilizar los recursos para financiar emprendimientos e iniciativas de autoempleo e innovación social para el emprendimiento.

(Artículo adicionado por el Decreto 454 de 2017, art. 3)

Artículo 2.2.6.1.8.6*. Informes y reportes.* Las Cajas de Compensación Familiar reportarán al Ministerio del Trabajo y a la Superintendencia de Subsidio Familiar la relación de información sobre los beneficiarios del componente de promoción del emprendimiento y desarrollo empresarial, atendiendo a los lineamientos de seguimiento y monitoreo que para el efecto expida el Ministerio de Trabajo.

(Artículo adicionado por el Decreto 454 de 2017, art. 3)

SECCIÓN 9
FINANCIACIÓN Y DESARROLLO DE PROGRAMAS Y PROYECTOS CON CARGO AL FONDO DE SOLIDARIDAD DE FOMENTO AL EMPLEO Y PROTECCIÓN AL CESANTE (FOSFEC), QUE PROMUEVAN EL EMPLEO Y EL EMPRENDIMIENTO EN ZONAS RURALES Y DE POSCONFLICTO.

(*Sección adicionada por el Decreto 454 de 2017*)

Artículo 2.2.6.1.9.1. ***Objeto de la sección.*** La presente sección tiene por objeto establecer las reglas que deben seguirse para efectos de financiar y desarrollar programas y proyectos que promuevan el empleo y el emprendimiento en zonas rurales y de posconflicto con cargo al Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (Fosfec), en el marco de lo previsto en el parágrafo 2 del artículo 9 de la Ley 1780 de 2016.

(Artículo adicionado por el Decreto 454 de 2017, art. 4)

Artículo 2.2.6.1.9.2. ***Programas y proyectos susceptibles de ser financiados y desarrollados con cargo al fondo de solidaridad de fomento al empleo y protección al cesante (Fosfec), para impulsar el desarrollo económico y social en zonas rurales y de posconflicto.*** Las Cajas de Compensación Familiar podrán financiar y desarrollar con cargo al Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (Fosfec), programas y proyectos que promuevan el empleo y el emprendimiento en las zonas rurales y de posconflicto, para impulsar su desarrollo económico y social, en particular los relacionados con:

1. Programas intensivos en mano de obra.

2. Fondos de capital semilla, microcréditos y, en general, programas para promover el emprendimiento y la creación y consolidación de empresas.

3. Incentivos monetarios o en especie para promover y/o fortalecer actividades productivas en las zonas rurales y de posconflicto.

4. Esquemas de formación para el trabajo, con énfasis en economía social y solidaria, ajustados a las necesidades de capacitación de la población en zonas rurales y de posconflicto.

5. Programas que fomenten la asociatividad rural, la economía social y solidaria, el desarrollo de ideas de negocio y el cooperativismo como modelo de desarrollo en la ruralidad y en zonas de posconflicto.

6. Financiamiento de proyectos innovadores con potencial de generación de empleo, que impulsen soluciones alternativas de acceso a bienes y servicios en el campo.

7. Promoción, desde la generación de empleo y el emprendimiento, de la equidad de género.

8. Y, en general, aquellos que promuevan la generación de empleo e ingresos en las zonas rurales y de posconflicto.

PARÁGRAFO 1. El Ministerio del Trabajo definirá los programas y proyectos que podrán desarrollar las Cajas de Compensación Familiar en el marco del presente artículo y establecerá sus lineamientos y criterios de priorización y focalización. Para lo anterior, se tendrán en cuenta las recomendaciones del Consejo Interinstitucional del Posconflicto, en caso de ser emitidas, de acuerdo a sus funciones definidas por la normatividad vigente.

PARÁGRAFO 2. Además de lo anterior, las Cajas de Compensación Familiar podrán diseñar y ejecutar programas y proyectos para el desarrollo económico y social en zonas rurales y de posconflicto en el marco de lo previsto en el parágrafo 2o del artículo 9 de la

Ley 1780 de 2016, previa aprobación por parte del Ministerio del Trabajo y la Superintendencia de Subsidio Familiar.

(Artículo adicionado por el Decreto 454 de 2017, art. 4)

Artículo 2.2.6.1.9.3. *Recursos destinados al desarrollo de programas y proyectos en zonas rurales y de posconflicto.* Los recursos destinados a financiar programas y proyectos en zonas rurales y de posconflicto serán apropiados en cada una de las subcuentas del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (Fosfec), definidas en el artículo 2.2.6.1.3.12 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, según corresponda y de acuerdo al tipo de iniciativa a financiar.

Por la finalidad de la subcuenta de prestaciones económicas a que refiere el numeral 1.1 del artículo 2.2.6.1.3.12. del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, no se financiarán con cargo a ella programas y proyectos a que refiere la presente Sección.

PARÁGRAFO 1. Al momento de definir los programas y proyectos y sus lineamientos y criterios de priorización y focalización a que refiere el parágrafo 1 del artículo 2.2.6.1.9.2. del presente Decreto, el Ministerio del Trabajo deberá especificar el monto de recursos destinados a financiarlos y la subcuenta en la cual se deberán apropiar dichos recursos.

PARÁGRAFO 2. Los recursos destinados a financiar los programas y proyectos en zonas rurales y de posconflicto a que refiere esta sección, deberán tener un manejo contable separado del resto de los recursos incluidos en cada subcuenta. La Superintendencia de Subsidio Familiar deberá generar los ajustes contables necesarios para garantizar lo antes expuesto.

PARÁGRAFO 3. Los recursos destinados para el desarrollo económico y social en zonas rurales y de posconflicto a que refiere esta sección, seguirán los mismos principios que el resto de recursos del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (Fosfec), en cuanto al manejo de saldos y los procesos de compensación entre las Cajas de Compensación Familiar.

PARÁGRAFO 4. Para los efectos previstos en el parágrafo 2 del artículo 9 de la Ley 1780 de 2016, se usarán recursos correspondientes a los saldos del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (Fosfec), en la proporción que determine el Ministerio del Trabajo.

(Artículo adicionado por el Decreto 454 de 2017, art. 4)

Artículo 2.2.6.1.9.4. *Alianzas para impulsar el desarrollo económico y social en zonas rurales y de posconflicto.* En los términos del artículo 61 Ley 21 de 1982 y de los numerales 1 y 4 del artículo 16 ley 789 de 2002, las Cajas de Compensación Familiar podrán ejecutar conjuntamente o a través de entidades especializadas públicas o privadas, conforme las disposiciones que regulen la materia, los programas y proyectos a que refiere esta sección.

(Artículo adicionado por el Decreto 454 de 2017, art. 4)

Artículo 2.2.6.1.9.5. ***Beneficiarios de los programas y proyectos para impulsar el desarrollo económico y social en zonas rurales y de posconflicto.*** En los términos definidos en el artículo 22 de la Ley 1780 de 2016, todas las personas que estén buscando trabajo o que deseen mejorar sus niveles de empleabilidad pueden ser beneficiarias de los programas y proyectos que se determinen en el marco de la presente sección. Lo anterior sin perjuicio de los requisitos particulares de focalización y priorización que se definan para cada programa en los términos del parágrafo 1 del artículo 2.2.6.1.9.2. del presente Decreto.

(Artículo adicionado por el Decreto 454 de 2017, art. 4)

CAPÍTULO 2
FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

SECCIÓN 1
SISTEMA DE CALIDAD DE LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO – SCAFT

Artículo2.2.6.2.1.1.*Definiciones.* Para efectos de la aplicación e interpretación dela presente sección se utilizarán las siguientes definiciones:

1.**Formación para el trabajo**. Es el proceso educativo formativo, organizado y sistemático, mediante el cual las personas adquieren y desarrollan a lo largo de su vida competencias laborales, específicas o transversales, relacionadas con uno o varios campos ocupacionales referidos en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que le permiten ejercer una actividad productiva como empleado o emprendedor de forma individual o colectiva.

2.**Organismo de tercera parte.** Es una organización pública o privada que no es oferente de servicios de formación para el trabajo, especializada y reconocida dentro del marco del Decreto 2269 de 1993,o el que lo sustituya, modifique o adicione, conforme a criterios técnicos previamente establecidos por la Comisión de la Calidad de la Formación para el Trabajo (CCAFT) y con sujeción a las disposiciones de este capítulo.

3.**Acreditación de organismos de tercera parte.** Es el proceso mediante el cual un organismo de tercer aparte especializado en procesos de evaluación y certificación de la calidad dentro del marco del Decreto 2269 de 1993 o el que lo sustituya, modifique o adicione, para llevar a cabo la certificación de calidad de los programas e instituciones oferentes de formación para el trabajo.

4.**Certificación de calidad de la formación para el trabajo**. Es el acto mediante el cual un organismo de tercera parte, conforme se define en este capítulo, verifica y avala el cumplimiento de las normas técnicas de calidad de formación para el trabajo por parte de los programas e instituciones.

5.**Calidad.** Es el cumplimiento por parte de un programa o institución de formación para el trabajo de las normas técnicas de calidad, conforme se definen en este capítulo, para satisfacer las necesidades de los beneficiarios.

6.**Pertinencia.** Es el resultado del análisis permanente y en conjunto con el sector productivo de información sobre la situación y tendencia de oferta y demanda laboral y las

perspectivas de desarrollo económico del país, para determinar líneas y políticas en materia de oferta de formación para el trabajo.

7.**Norma técnica de calidad de formación para el trabajo**. Es un documento establecido por consenso y aprobado por un organismo reconocido, que suministra, para uso común y repetido, reglas, directrices y características para las actividades o sus resultados, encaminados al logro del grado óptimo de orden en un contexto dado. Las normas técnicas se deben basar en los resultados consolidados de la ciencia, la tecnología y la experiencia y sus objetivos deben ser los beneficios óptimos para la comunidad, conforme lo define el Decreto 2269 de 1993, y las normas que lo adicionen, modifiquen o sustituyan, en el contexto de la formación para el trabajo.

8.**Unidad sectorial de normalización de formación para el trabajo**. Con respecto a la formación para el trabajo, es aquella autorizada por el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo de conformidad con el Decreto-Ley 210 de 2003 y las normas que lo adicionen, modifiquen o sustituyan, y tiene como función la preparación de normas propias de un sector, dentro de los lineamientos internacionales establecidos para esta actividad, con la posibilidad de ser sometidas ante el organismo nacional de normalización al proceso de adopción y publicación de normas técnicas colombianas.

9.**Normalización.** Es la actividad que establece, en relación con problemas actuales o potenciales, soluciones para aplicaciones repetitivas y comunes, con el objeto de lograr un grado óptimo de orden en un contexto dado. En particular consiste en la elaboración, la adopción y la publicación de las normas técnicas, de conformidad con el Decreto 2269 de 1993, y las normas que lo adicionen, modifiquen o sustituyan, en el contexto de la formación para el trabajo.

(Decreto 2020 de 2006, art. 1)

Artículo2.2.6.2.1.2. **Sistema de Calidad de la Formación para el Trabajo - SCAFT**. Es el conjunto de mecanismos de promoción y aseguramiento de la calidad, orientados a certificar que la oferta de formación para el trabajo cuenta con los medios y la capacidad para ejecutar procesos formativos que respondan a los requerimientos del sector productivo y reúnen las condiciones para producir buenos resultados. Está conformado por las siguientes instancias:

1. La Comisión de Calidad de la Formación para el Trabajo (CCAFT).

2. Los comités sectoriales.

3 Los organismos de tercera parte.

4. Los programas e instituciones oferentes de formación para el trabajo, tanto públicas como privadas.

El Sistema de Calidad de la Formación para el Trabajo será reconocido como unidad sectorial de normalización de la formación para el trabajo, en el marco del sistema de Normalización, Certificación y Metrología, por el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, de acuerdo con el artículo 28 del Decreto-Ley 210 de 2003.

PARÁGRAFO 1: El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, a través de su Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, pondrá al servicio del Sistema de Calidad

de Formación para el Trabajo sus buenas prácticas, estándares e instrumentos para el mejoramiento de la calidad de los programas y la gestión institucional.

PARÁGRAFO 2: El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, mantendrá actualizado un sistema de información con las innovaciones, que en materia de aprendizaje y formación profesional para el trabajo se generen a nivel internacional, y lo pondrá al servicio del Sistema de Calidad de Formación para el Trabajo.

(Decreto 2020 de 2006, art. 2)

Artículo2.2.6.2.1.3. ***Características de la certificación de calidad de la formación para el trabajo.***La certificación a que se refiere la presente sección está dirigida a los programas y las instituciones oferentes de formación para el trabajo, con el objeto de obtener un reconocimiento público de su calidad. Es de carácter voluntario y está a cargo de organismos de tercera parte, especializados y reconocidos públicamente que actúan de acuerdo con criterios estándares, procesos e instrumentos establecidos específicamente por la CCAFT y las disposiciones de este capítulo. Es de carácter temporal y debe ser renovada periódicamente, conforme con los reglamentos que expida este organismo, sin perjuicio de las autorizaciones y certificaciones requeridos por las disposiciones vigentes.

(Decreto 2020 de 2006, art. 3)

Artículo2.2.6.2.1.4. ***Programas e instituciones objeto de certificación.*** Serán objeto de certificación de calidad de la formación para el trabajo:

1. Los programas de formación laboral

2. Los programas de educación media técnica que sean de formación para el trabajo

3. Los programas técnicos profesionales y tecnológicos de educación superior que cuenten con registro calificado otorgado por el Ministerio de Educación Nacional y que sean de formación para el trabajo.

4. Los programas desarrollados por las empresas para efectos del reconocimiento del contrato de aprendizaje.

5. Las instituciones reconocidas como establecimientos educativos de educación para el trabajo y el desarrollo humano, de educación media técnica, las cajas de compensación familiar o las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano que estas crean para prestar servicios de formación para el trabajo, las empresas que desarrollen procesos de formación organizados y sistemáticos para sus trabajadores actuales o potenciales, que ofrecen programas de formación para el trabajo y que por lo menos un programa haya obtenido la certificación de calidad en el marco del Sistema de Calidad de Formación para el trabajo.

(Decreto 2020 de 2006, art. 4, modificado por el artículo 1 del Decreto 3756 de 2009)

Artículo2.2.6.2.1.5. ***Condiciones para la certificación de calidad.***Para acceder a la certificación de calidad, los programas e instituciones de formación para el trabajo, diferentes al SENA, deberán someterse a un proceso de evaluación en el cual un organismo de tercera parte verifica y certifica el cumplimiento de las normas técnicas de calidad, ya sea de programas o de instituciones según el caso, sin perjuicio de las autorizaciones y certificaciones requeridas por las disposiciones vigentes. Los programas técnicos profesionales y tecnológicos de educación superior que sean de formación para el

trabajo se entienden certificados una vez cuenten con el registro calificado otorgado por el Ministerio de Educación Nacional.

(Decreto 2020 de 2006, art. 5)

Artículo2.2.6.2.1.6. ***De los organismos de tercera parte.*** Son exclusivamente los organismos acreditados responsables de la certificación de calidad, tanto de los programas como de las instituciones de formación para el trabajo.

(Decreto 2020 de 2006, art. 12)

Artículo2.2.6.2.1.7. ***Funciones de los organismos de tercera parte***. Los Organismos de Tercera Parte tendrán las siguientes funciones:

1. Asignar auditores idóneos según corresponda para llevar a cabo la certificación de calidad de la formación para el trabajo.

2. Verificar presencialmente el cumplimiento de los estándares, criterios e indicadores de calidad contemplados en las Normas Técnicas de Calidad de Formación para el Trabajo.

3. Expedir la certificación de calidad de la formación para el trabajo.

4. Informar a la CCAFT las certificaciones de calidad otorgadas tanto a programas como a instituciones de formación para el trabajo.

(Decreto 2020 de 2006, art. 13)

Artículo2.2.6.2.1.8. ***Certificación de calidad de formación para el trabajo.*** Las instituciones objeto de certificación de calidad de la formación para el trabajo que al 30 de septiembre de 2009 cuenten con la certificación de calidad bajo la norma “Sistemas de gestión de la calidad. Requisitos”. ISO 9001:2000 otorgado por un organismo de tercera parte acreditado por una entidad acreditadora reconocida por el Gobierno Nacional, no requerirán certificar a la institución en la norma NTC 5555 “Sistema de Gestión de Calidad para Instituciones de Formación para el Trabajo. Requisitos”.

(Decreto 3756 de 2009, art. 2)

Artículo2.2.6.2.1.9.*Equivalencia de certificación para obtener los beneficios del contrato de aprendizaje.* La certificación de calidad de la formación para el trabajo otorgada por un organismo de tercera parte acreditado por una entidad acreditadora reconocida por el Gobierno Nacional, a los programas de que trata el artículo 2.2.6.2.1.4. del presente Decreto, será equivalente al reconocimiento o autorización de que trata el artículo 2.2.6.3.16., para obtener los beneficios del contrato de aprendizaje de que trata la Ley 789 de 2002.

Para la obtención del beneficio la institución debe encontrarse a paz y salvo por todo concepto con el Sistema General de Seguridad Social y aportes parafiscales al ICBF, SENA y Cajas de Compensación Familiar.

(Decreto 3756 de 2009, art. 3)

Artículo2.2.6.2.1.10.*Equivalencias de los modelos de gestión de Calidad.* Los modelos de reconocimiento de gestión de calidad “European Foundation for Quality Management (EFQM) y los esquemas de acreditación de tipo de la “Comisión on International and

TransRegional Accreditation" (CITA) y asociaciones afiliadas o de la "New England Association of Schools and Colleges" (NEASC), entre otros, serán equivalentes a la certificación de calidad de la formación para el trabajo establecida en este capítulo.

Para que el modelo de reconocimiento de gestión de calidad sea reconocido como requisito suficiente para la certificación de calidad de la formación para el trabajo, debe contar con la validación por parte del Ministerio de Educación Nacional previo el cumplimiento de lo establecido en el artículo 6º del Decreto 529 de 2006 o la norma que lo modifique, adicione o sustituya.

(Decreto 3756 de 2009, art. 4)

Artículo2.2.6.2.1.11. **De la contratación del SENA**. La contratación que realice el SENA con programas e instituciones externas para capacitación de formación para el trabajo deberá realizarse con las instituciones y programas certificados en el marco del SCAFT.

(Decreto 2020 de 2006, art. 14)

Artículo2.2.6.2.1.12. **De la contratación con el Estado**. Las entidades estatales en procesos de contratación de servicios de formación y capacitación podrán otorgar un puntaje adicional a las instituciones de formación para el trabajo certificadas en el marco del SCAFT o podrán utilizarlo como criterio de desempate, de conformidad con lo dispuesto por la Ley 80 de 1993,la norma que lo modifique, adicione o sustituya, y sus decretos reglamentarios.

(Decreto 2020 de 2006, art. 15)

Artículo2.2.6.2.1.13. **Del uso de la certificación de calidad de la formación para el trabajo**. Los programas e instituciones de formación para el trabajo certificados en el marco del SCAFT podrán utilizar esta certificación con fines publicitarios, indicando con claridad el alcance y vigencia de la misma.

(Decreto 2020 de 2006, art. 16)

Artículo2.2.6.2.1.14. **De la participación en programas de promoción y aseguramiento**. Los programas e instituciones de formación para el trabajo certificados en el marco del SCAFT podrán participar de forma preferente en programas de fortalecimiento, promoción y aseguramiento de la calidad que el Estado promueva o desarrolle en alianza con actores públicos, privados o de cooperación internacional.

(Decreto 2020 de 2006, art. 17)

SECCIÓN 2
NORMAS SOBRE SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL QUE IMPARTE EL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

Artículo2.2.6.2.2.1. ***Autonomía de la Educación no formal.*** Los niveles de formación, titulación, acreditación, homologación, validación, certificación y reconocimiento del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, dentro de los campos de la Formación Profesional Integral, que se enmarcan en la educación no formal, serán autónomos, sin sujeción a registros o convalidaciones de otras autoridades o instituciones educativas y sólo requieren para su expedición y validez, que estén incluidos en el estatuto de la Formación Profesional Integral que adopte el Consejo Directivo Nacional del Organismo.

(Decreto 359 de 2000, art. 1)

Artículo2.2.6.2.2.2.*Ingreso a la Educación Superior*. Los egresados del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, en los campos a que se refiere el artículo 2.2.6.2.2.1. del presente Decreto podrán ingresar a los programas de la educación superior, directamente, acorde con la autonomía de las instituciones de educación superior o a través de acuerdos o alianzas suscritos con el SENA, sin perjuicio de las disposiciones de la Ley 30 de 1992 y demás normas legales aplicables, que consagren requisitos mínimos de ingreso a la educación superior.

(Decreto 359 de 2000, art. 2)

Artículo2.2.6.2.2.3.*Creación de programas para el ingreso a la Educación Superior.* Para el ofrecimiento y desarrollo de programas de educación superior en los campos que expresamente autoriza la Ley 119 de 1994, se requiere la creación del correspondiente programa por parte del Consejo Directivo Nacional del SENA y su registro en el código de información que la entidad le asigna a cada programa, el cual se asimila al registro del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior.

En todo caso para efectos de las funciones de inspección, control y vigilancia de los programas de educación superior a que se refiere el presente artículo y de la función informativa que le compete desarrollar al Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, Icfes, el SENA remitirá por escrito y en medio magnético a este instituto, la información sobre los programas creados y registrados en sus códigos internos, con el fin de incorporarlos en el Sistema Nacional de Información. Por tal razón las dos instituciones establecerán el formato necesario.

PARAGRAFO. Los programas que al 6 de marzo de 2000 hubiesen sido notificados al Icfes sin que todavía se encuentren registrados, se sujetarán para su ofrecimiento y desarrollo a lo dispuesto en este capítulo. Los programas que se notificaron y fueron objeto de observación o negación de registro debidamente comunicado al SENA, deberán ajustarse y continuar su trámite con sujeción a las disposiciones legales aplicables antes del 6 de marzo de 2000.

(Decreto 359 de 2000, art. 3)

Artículo2.2.6.2.2.4.*Centros de Formación Profesional*.Los Centros de Formación Profesional con sus zonas de influencia, se asimilan a las seccionales definidas en la Ley 30 de 1992, siempre y cuando estos centros cuenten con la infraestructura educativa adecuada, recursos técnicos y personal suficiente para el cabal desarrollo de las actividades académicas. En el caso de programas que no se puedan adelantar en los Centros de Formación Profesional Integral, el SENA deberá suscribir con antelación al inicio del correspondiente programa, los acuerdos o alianzas con las entidades territoriales y si fuere necesario con las demás personas interesadas en apoyar el desarrollo del programa, debidamente comprobada su idoneidad.

Los acuerdos o alianzas que se suscriban, en ningún caso pueden incluir estipulaciones que conlleven el traspaso de la responsabilidad del SENA por el adecuado desarrollo de sus programas en cabeza de las instituciones colaboradoras.

(Decreto 359 de 2000, art. 4)

SECCIÓN 3
REENTRENAMIENTO LABORAL Y LA FORMACIÓN A LO LARGO DE LA VIDA

Artículo2.2.6.2.3.1.*Objeto.*La presente sección tiene por objeto la creación del Programa de Reentrenamiento Laboral y Formación a lo largo de la Vida de los trabajadores y demás personal de la cadena productiva, a cargo del SENA y fijar las condiciones generales para su ejecución y funcionamiento.

(Decreto 681 de 2014, art. 1)

Artículo2.2.6.2.3.2.*Programa de Formación a lo largo de la Vida.* Créase como parte de la formación del SENA, el Programa de Reentrenamiento Laboral y Formación a lo largo de la Vida, para el reentrenamiento laboral de los trabajadores y demás personal de la cadena productiva, cuyo objeto será ejecutar inversión social a través de proyectos de formación que provengan y sean desarrollados por entidades sin ánimo de lucro y de reconocida idoneidad.

PARÁGRAFO. El Ministerio del Trabajo y el SENA reglamentarán, de acuerdo con sus competencias, lo correspondiente a la ejecución del programa.

(Decreto 681 de 2014, art. 2)

Artículo2.2.6.2.3.3.*Ejecución*. El Ministerio del Trabajo, cuando lo considere necesario, autorizará al SENA para la celebración de Convenios de Asociación con entidades sin ánimo de lucro y de reconocida idoneidad para ejecutar el Programa de Reentrenamiento Laboral y Formación a lo largo de la Vida, relacionado con el objeto dela presente sección.

PARÁGRAFO. En los convenios de asociación a los que se refiere el presente artículo, se determinará con precisión su objeto, término de duración, obligaciones de las partes, aportes, coordinación y todos aquellos aspectos que se consideren pertinentes.

(Decreto 681 de 2014, art. 3)

Artículo2.2.6.2.3.4.*Fuente de financiación*. El SENA destinará hasta el uno punto nueve por ciento (1.9%) de los ingresos correspondientes al Impuesto sobre la Renta para la Equidad (CREE), para el desarrollo del Programa de Reentrenamiento Laboral y Formación a lo largo de la Vida.

PARÁGRAFO. Las Entidades sin ánimo de lucro participantes en estos convenios, deberán destinar para el mismo efecto, valores adicionales como contrapartida a los aportados por el SENA. En todo caso, el aporte en dinero deberá ser equivalente por lo menos al cincuenta por ciento (50%) del valor de su contrapartida. La suscripción de estos convenios requerirá la autorización previa del Consejo Directivo Nacional del SENA.

Las entidades a las que hace referencia el presente parágrafo, no podrán participar simultáneamente en los convenios que tengan origen en los recursos a los que se aplican, por cumplimiento de lo establecido en el artículo 16 de la Ley 344 de 1996, modificado por el artículo 32 de la Ley 1607 de 2012.

(Decreto 681 de 2014, art. 4)

Artículo2.2.6.2.3.5.*Sistemas de administración.* Para el desarrollo y ejecución del Programa previsto en el artículo 2.2.6.2.3.1. de este Decreto, el SENA podrá celebrar

contratos de encargo fiduciario o cualquier otro sistema de administración con personas públicas o privadas.

(Decreto 681 de 2014, art. 5)

CAPÍTULO 3
CONTRATO DE APRENDIZAJE

Artículo2.2.6.3.1.*Características del contrato de aprendizaje*. El contrato de aprendizaje es una forma especial de vinculación dentro del Derecho Laboral, sin subordinación y por un plazo no mayor a dos (2) años en la que una persona natural recibe formación teórica en una entidad de formación autorizada con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades del patrocinador con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de aprendizaje y el cual, en ningún caso, constituye salario.

(Decreto 933 de 2003, art. 1)

Artículo2.2.6.3.2.*Formalidades del contrato de aprendizaje*. El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información:

1. Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.

2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.

3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.

4. Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.

5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.

6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.

7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.

8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.

9. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos laborales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica.

10. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.

11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.

12. Fecha de suscripción del contrato.

13. Firmas de las partes.

(Decreto 933 de 2003, art. 2)

Artículo2.2.6.3.3.*Edad mínima para el contrato de aprendizaje*. El contrato de aprendizaje podrá ser celebrado por personas que hayan cumplido la edad establecida por la normatividad vigente, que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, es decir saber leer y escribir.

(Decreto 933 de 2003, art. 3)

Artículo2.2.6.3.4.*Apoyo de sostenimiento mensual en la relación de aprendizaje.* Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultánea durante el proceso de formación, el reconocimiento de apoyo de sostenimiento mensual se hará en forma proporcional al tiempo de dedicación a cada una de ellas.

(Decreto 933 de 2003, art. 4)

Artículo2.2.6.3.5.*Afiliación al sistema de seguridad social integral*. La afiliación de los aprendices alumnos y el pago de aportes se cumplirá plenamente por parte del patrocinador así:

1. Durante las fases lectiva y práctica el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud y la cotización será cubierta plenamente por la empresa patrocinadora, sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente;

2. Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado al Sistema de Riesgos Laborales por la Administradora de Riesgos Laborales, ARL, que cubre la empresa patrocinadora sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente.

Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultánea, el aprendiz estará cubierto por salud y riesgos laborales.

(Decreto 933 de 2003, art. 5)

Artículo 2.2.6.3.6.*Modalidades del contrato de aprendizaje*. Para el cumplimiento y vinculación de los aprendices, la empresa patrocinadora, atendiendo las características de mano de obra que necesite, podrá optar por las siguientes modalidades:

1. La formación teórica y práctica de aprendices en oficios semicalificados en los que predominen procedimientos claramente definidos a partir de instrucciones específicas cuando las exigencias de educación formal y experiencia sean mínimas y se orienten a los jóvenes de los estratos más pobres de la población que carecen o tienen bajos niveles de educación formal y experiencia;

2.La formación que verse sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena;

---

3. La formación del aprendiz alumno matriculado en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena,de acuerdo con el artículo 5o. del Decreto 2838 de 1960;

4. La formación en instituciones educativas debidamente reconocidas por el Estado y frente a las cuales tienen prelación los alumnos matriculados en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena. La formación directa del aprendiz por la empresa autorizada por el Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena. La formación en las empresas por jóvenes que se encuentren cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el Estado;

5. Las prácticas de estudiantes universitarios que cumplan con actividades de 24 horas semanales en la empresa y, al mismo tiempo, estén cumpliendo con el desarrollo del pénsum de su carrera profesional o que cursen el semestre de práctica, siempre que la actividad del aprendiz guarde relación con su formación académica;

6.Las prácticas con estudiantes universitarios que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado de acuerdo con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 y demás disposiciones que las adicionen, modifiquen o sustituyan que establezcan dentro de su programa curricular este tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos sin que, en estos casos, haya lugar a formación académica, circunscribiéndose la relación al otorgamiento de experiencia y formación práctica empresarial, siempre que se trate de personas adicionales respecto del número de trabajadores registrados en el último mes del año anterior en las Cajas de Compensación Familiar;

7. Las demás que hayan sido o sean objeto de reglamentación por el Consejo Directivo del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, de acuerdo con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994.

(Decreto 933 de 2003, art. 6)

Artículo 2.2.6.3.7.*Prácticas y/o programas que no constituyen contratos de aprendizaje.*No constituyen contratos de aprendizaje las siguientes prácticas educativas o de programas sociales o comunitarios:

1. Las actividades desarrolladas por los estudiantes universitarios a través de convenios suscritos con las instituciones de educación superior en calidad de pasantías que sean prerrequisito para la obtención del título correspondiente.

2. Las prácticas asistenciales y de servicio social obligatorio de las áreas de la salud y aquellas otras que determine el Ministerio del Trabajo.

3. Las prácticas que sean parte del servicio social obligatorio, realizadas por los jóvenes que se encuentran cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria, en instituciones aprobadas por el Estado.

4. Las prácticas que se realicen en el marco de Programas o Proyectos de protección social adelantados por el Estado o por el sector privado, de conformidad con los criterios que establezca el Ministerio del Trabajo.

(Decreto 933 de 2003, art. 7)

Artículo 2.2.6.3.8.*Terminación del contrato de aprendizaje*. Terminada la relación de aprendizaje por cualquier causa, la empresa patrocinadora deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporcionalidad e informar de inmediato a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, o a la dependencia que haga sus veces, donde funcione el domicilio principal de aquella, pudiendo este verificarla en cualquier momento.

(Decreto 933 de 2003, art. 8)

Artículo2.2.6.3.9*Incumplimiento de la relación de aprendizaje por parte del aprendiz.* El Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, la institución de formación debidamente reconocida por el Estado y la empresa patrocinadora no gestionarán una nueva relación de aprendizaje para el aprendiz que incumpla injustificadamente con la relación de aprendizaje.

(Decreto 933 de 2003, art. 9)

Artículo2.2.6.3.10.*Otras entidades públicas obligadas a la vinculación de aprendices*. En las regiones a las que hace referencia el parágrafo del artículo 30 de la Ley 789 de 2002, las entidades públicas de cualquier orden, los establecimientos públicos de cualquier orden o las Empresas Sociales del Estado, cumplirán con la cuota de aprendices, siempre y cuando cuenten con la disponibilidad presupuestal para tal efecto.

Las entidades públicas de cualquier orden diferentes de las empresas industriales y comerciales del Estado y las Sociedades de Economía Mixta podrán vincular voluntariamente aprendices en el marco de lo dispuesto por la Ley 789 de 2002.

(Decreto 933 de 2003, art. 10)

Artículo2.2.6.3.11.*Regulación de la cuota de aprendices*. La cuota mínima de aprendices en los términos de la Ley será determinada por la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, del domicilio principal de la empresa. Lo anterior se efectuará sin perjuicio de la obligación que les asiste a los empleadores de establecer el número de aprendices que les corresponde, vincularlos o realizar la monetización, debiendo informar a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, donde funcione el domicilio principal de la empresa, dentro del mes siguiente a la contratación o monetización de la cuota mínima obligatoria.

La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices por parte del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, se efectuará conforme al procedimiento establecido en el artículo 33 de la Ley 789 de 2002.

En el evento que la cuota mínima de aprendices sea determinada por el empleador, el Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, a más tardar dentro de los dos (2) meses siguientes al recibo de la información del patrocinador, verificará y determinará, según el caso, la cuota correspondiente, siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 33 de la Ley 789 de 2002.

Cuando se presente variación en el número de empleados que incida en la cuota mínima de aprendices, la empresa patrocinadora deberá informar tal circunstancia a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, donde funcione el domicilio principal de la empresa, en los meses de julio y diciembre de cada año. El incumplimiento de esta obligación acarreará la imposición de las sanciones previstas en la Ley 119 de 1994.

PARÁGRAFO 1. Los empleadores no exceptuados de contratar aprendices, podrán aumentar voluntariamente el número de aprendices patrocinados con alumnos del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, en la siguiente proporción, siempre y cuando no hayan reducido el número de empleados vinculados a la empresa en los tres meses anteriores a la fecha en que se solicite al SENA la aplicación del beneficio, ni reduzcan la nómina durante la vigencia de los contratos de aprendizaje, en caso que lo haga, dará por terminado los contratos de aprendizaje voluntarios proporcionalmente:

Empresas entre 1 y 14 empleados, desde 1 aprendiz hasta el 50% del número total de empleados de la respectiva empresa.

Empresas entre 15 y 50 empleados, hasta el 40% del número total de empleados de la respectiva empresa.

Empresas entre 51 y 200 empleados, hasta el 30% del número total de empleados de la respectiva empresa.

Empresas con más de 200 empleados, hasta el 20% del número total de empleados de la respectiva empresa.

La empresa que decida incrementar el número de aprendices debe informarlo a la Regional del SENA donde funcione su domicilio principal, precisando el número de aprendices que requiere y su especialidad.

Las condiciones del contrato de aprendizaje, las obligaciones de la empresa y las obligaciones y derechos de los aprendices a que se refiere este artículo son las mismas que las de los aprendices contratados en cumplimiento de la cuota de aprendizaje.

El SENA hará el seguimiento al cumplimiento de lo establecido en este capítulo utilizando la información registrada en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, PILA, y en las bases de datos o fuentes de información que posea o implemente la entidad para el efecto; la verificación del incumplimiento de una de las obligaciones señaladas en este capítulo por parte de la empresa, relacionadas con la planta de empleados o los contratos de aprendizaje, dará lugar a la culminación del beneficio por parte del SENA, sin perjuicio del cumplimiento de la cuota de aprendices a la que esté obligada la empresa. El SENA determinará la viabilidad de reanudar posteriormente el beneficio.

PARÁGRAFO 2. Cuando el patrocinador tenga cobertura en dos o más ciudades o departamentos, la cuota de aprendices deberá ser distribuida, a criterio de aquel, según sus necesidades y haciendo énfasis en los fines sociales que encierra la ley. Esta distribución también deberá ser informada en el plazo y condiciones previstos en el inciso cuarto del presente artículo.

PARÁGRAFO 3. Los Hogares Infantiles creados como personas jurídicas sin ánimo de lucro que conformen el Sistema Nacional de Bienestar Familiar, cuya personería jurídica esté reconocida por el I.C.B.F. y que presten el servicio público de Bienestar Familiar mediante la celebración de contratos de aporte, no serán objeto de regulación de la cuota de aprendices.

(Decreto 933 de 2003, art. 11; modificado por los Decretos 4642 de 2005 y 1779 de 2009)

Artículo2.2.6.3.12.*Cuota de aprendices en empresas de servicios temporales*. Para efecto de la determinación de la cuota de aprendices de que trata el artículo 33 de la Ley

789 de 2002, en las empresas de servicios temporales solo se tendrá en cuenta el número de trabajadores de planta, esto es, aquellos que se dedican al suministro temporal de personal.

Los trabajadores en misión, por no desarrollar la actividad económica propia de la empresa de servicios temporales, no se tienen en cuenta para determinar la cuota de aprendices.

(Decreto 933 de 2003, art. 11-1; adicionado por el Decreto 3769 de 2004, art 1)

Artículo2.2.6.3.13.*Monetización de la cuota de aprendizaje*. Cuando el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, determine la cuota de aprendices que le corresponde a la empresa patrocinadora, esta podrá optar por la monetización total o parcial, para lo cual deberá informar su decisión a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, del domicilio principal donde funcione la empresa, dentro del término de ejecutoria del acto administrativo respectivo: de lo contrario, deberá hacer efectiva la vinculación de los aprendices de acuerdo con la regulación prevista para el efecto.

En los eventos en que el empleador determine la cuota mínima de aprendizaje y opte por monetizarla total o parcialmente, deberá informar tal decisión a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal donde funcione la empresa, dentro del mes siguiente a la monetización de la cuota.

Si con posterioridad a la monetización total o parcial de la cuota el patrocinador se encuentra interesado en contratar aprendices, ya sea total o parcialmente conforme a la regulación de la cuota, estará obligado a informar por escrito a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, del domicilio principal de la empresa, con un (1) mes de antelación a la contratación de los mismos.

Si al vencimiento del término del contrato de aprendizaje, el patrocinador decide monetizar la cuota mínima determinada, deberá informar a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, con un (1) mes de antelación a la terminación de la relación de aprendizaje.

En el evento de que el patrocinador opte por la monetización parcial, deberá proceder en forma inmediata a la contratación de la cuota de aprendizaje que no es objeto de monetización.

PARÁGRAFO. En ningún caso el cambio de decisión por parte del patrocinador conllevará el no pago de la cuota de monetización o interrupción en la contratación de aprendices frente al cumplimiento de las obligaciones.

(Decreto 933 de 2003, art. 12)

Artículo2.2.6.3.14.*Pago de la monetización de la cuota de aprendizaje*. La cancelación del valor mensual por concepto de monetización de la cuota de aprendizaje deberá realizarse dentro de los primeros cinco (5) días de cada mes a través de los mecanismos de recaudo establecidos por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.

De los recursos recaudados por concepto de la monetización de la cuota de aprendizaje, el ochenta por ciento (80%) deberá ser consignado en la cuenta especial del Fondo Emprender FE y el veinte por ciento (20%) en la cuenta de Apoyos de Sostenimiento del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. Los intereses moratorios y las multas impuestas

por el incumplimiento de la cuota de aprendizaje deberán girarse en la misma proporción a las cuentas mencionadas.

(Decreto 933 de 2003, art. 13)

Artículo2.2.6.3.15.*Incumplimiento de la cuota de aprendizaje o monetización*. El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA impondrá sanciones, conforme lo establece el numeral 16 del artículo 4º del Decreto 249 de 2004, o la norma que lo modifique o sustituya, cuando el empleador incumpla con la vinculación o monetización de la cuota mínima de aprendices, de conformidad con lo previsto en el presente capítulo.

El incumplimiento en el pago de la cuota mensual dentro del término señalado en el artículo 2.2.6.3.14 del presenteDecreto, cuando el patrocinador haya optado por la monetización total o parcial de la cuota de aprendices, dará lugar al pago de intereses moratorios diarios, conforme la tasa máxima prevista por la Superintendencia Financiera, los cuales deberán liquidarse hasta la fecha en que se realice el pago correspondiente.

PARÁGRAFO. La cancelación de la multa por incumplimiento de la obligación de contratar aprendices no exime al patrocinador del cumplimiento de la obligación principal incumplida o el pago de la monetización de la cuota de aprendizaje según corresponda, de conformidad con las siguientes opciones:

1. Cuando se ha decidido contratar aprendices:

1.1. El pago, por cada contrato de aprendizaje incumplido, del setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente (smlmv) al momento del incumplimiento, liquidados mensualmente o por fracción de mes. Cuando de acuerdo con la normatividad vigente haya lugar a aumentar al 100% de un (1) smlmv el valor del apoyo de sostenimiento de los aprendices en etapa práctica, el porcentaje indicado en este numeral será igual a un (1) smlmv.

1.2. La contratación de los aprendices dejados de contratar por el tiempo del incumplimiento, adicionales a los de la cuota ordinaria obligatoria, siempre y cuando el periodo de incumplimiento sea mínimo de seis (6) meses. Los aprendices objeto de dicha compensación deberán ser patrocinados en la fase lectiva y práctica, si a ello hubiera lugar, de acuerdo con la Ley 789 de 2002.

Las condiciones para optar por la compensación establecida en el inciso anterior, serán reguladas por el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA.

2. Cuando se ha decidido monetizar:

2.1. Si el obligado al cumplimiento de la cuota optó por la monetización y se presenta incumplimiento en su pago, la obligación principal corresponde al valor dejado de pagar por ese concepto.

(Decreto 933 de 2003, art. 14, modificado por el Decreto 2978 de 2013, art. 1)

Artículo2.2.6.3.16.*Reconocimiento o autorización*. El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA reconocerá los cursos y programas de formación y capacitación de los establecimientos especializados o instituciones educativas reconocidas por el Estado y autorizará a las empresas que impartan directamente los cursos o programas de formación

y capacitación, de conformidad con lo dispuesto en los numerales 3 y 4 del artículo 37, el artículo 38 de la Ley 789 de 2002 y cumplan con los parámetros establecidos por el Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO. Las empresas patrocinadoras y las entidades de formación que soliciten la autorización o el reconocimiento de sus programas de formación y capacitación deberán encontrarse a paz y salvo por todo concepto con el Sistema General de Seguridad Social y aportes parafiscales al ICBF, SENA y Cajas de Compensación Familiar.

(Decreto 933 de 2003, art. 15)

Artículo 2.2.6.3.17.*Programas de capacitación para inserción laboral*. El Ministerio del Trabajo y el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, diseñarán y ejecutarán directamente o a través de terceros la formación y capacitación de población desempleada, grupos vulnerables o poblaciones especiales, conforme a las políticas del Ministerio del Trabajo.

(Decreto 933 de 2003, art. 16)

Artículo 2.2.6.3.18*Financiación*. Los programas de formación y capacitación para inserción laboral serán financiados con el 25% de los recursos que recibe el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, conforme al numeral 2º del artículo 11 y al numeral 2º del artículo 12 de la Ley 21 de 1982, en los términos del artículo 12 de la Ley 789 de 2002.

También podrán ser financiados con los recursos obtenidos a través de convenios de cooperación nacional e internacional de organismos de naturaleza pública o privada, orientados específicamente a estos programas; los que destinen la Nación, los departamentos o los municipios, para estos programas y los recursos provenientes del Fondo de Protección Social creado en el artículo 1° de la Ley 789 de 2002.

(Decreto 933 de 2003, art. 17)

Artículo 2.2.6.3.19.*Regulación*. El Ministerio del Trabajoestablecerá las políticas y directrices de los programas de formación y capacitación para la inserción laboral descritos en el artículo 12 de la Ley 789 de 2002, así como para el acceso y priorización a los mismos de la población desempleada.

El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, regulará las condiciones, criterios y requisitos para el diseño y formulación de los programas de formación y capacitación para la inserción laboral, así como para el acceso y priorización de la población desempleada a los mismos, conforme a las políticas del Ministerio del Trabajo.

(Decreto 933 de 2003, art. 18)

Artículo 2.2.6.3.20.*Certificación de competencias laborales*. El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, regulará, diseñará, normalizará y certificará las competencias laborales.

(Decreto 933 de 2003, art. 19)

Artículo 2.2.6.3.21.*Registro*. El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, estará obligado a mantener actualizado el registro de aprendices, de las empresas patrocinadoras obligadas a establecer la relación de aprendizaje y el control al cumplimiento de la cuota de aprendizaje determinada a las mismas, en cualquiera de sus modalidades.

(Decreto 933 de 2003, art. 20)

Artículo 2.2.6.3.22.*Procedimiento*. El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, determinará los procedimientos y diseñará la metodología e instrumentos para la operativización de lo dispuesto en el presente capítulo.

(Decreto 933 de 2003, art. 21)

Artículo 2.2.6.3.23.*Vigilancia y control*. El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, realizará la vigilancia y el control del cumplimiento de la cuota de aprendices que a cada patrocinador le corresponda; en consecuencia, las empresas patrocinadoras estarán obligadas a informar a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa, el número de aprendices que les corresponde, la suscripción de los contratos o la monetización parcial o total de la cuota en los términos indicados en este capítulo.

PARÁGRAFO. La información del patrocinador será reportada en los formatos que para tal efecto establezca el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.

(Decreto 933 de 2003, art. 22)

Artículo 2.2.6.3.24.*Empleadores obligados a vincular aprendices*. Se encuentran obligados a vincular aprendices todos los empleadores de carácter privado que desarrollen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción y que ocupen un número de trabajadores no inferior a quince (15).

Las Empresas Industriales y Comerciales del Estado y las Sociedades de Economía Mixta del orden nacional, departamental, distrital y municipal, estarán obligadas a la vinculación de aprendices en los términos de la Ley 789 de 2002. Las demás entidades públicas no estarán sometidas a la cuota de aprendizaje, salvo en los casos que determine el Gobierno Nacional.

PARÁGRAFO. Las empresas que se encuentren en proceso concordatario o se hayan acogido a la Ley 550 de 1999 y mientras subsista esta situación, continúan exentas de contratar aprendices.

(Decreto 2585 de 2003, art. 1)

Artículo 2.2.6.3.25.*Duración del contrato de aprendizaje*. *El* contrato de aprendizaje tendrá una duración máxima de dos (2) años y deberá comprender tanto la etapa lectiva o académica como la práctica o productiva, salvo los siguientes casos, en los cuales se circunscribirá al otorgamiento de formación práctica empresarial:

1. Práctica de estudiantes universitarios: En este caso la duración máxima de la relación de aprendizaje será del mismo tiempo que señale el respectivo programa curricular para las prácticas, sin que la duración llegue a superar el término máximo de dos (2) años.

2. Prácticas de estudiantes técnicos y tecnólogos: La duración máxima de la relación de aprendizaje será de un (1) año, siempre y cuando las prácticas estén contempladas en el pénsum académico debidamente aprobado por la autoridad competente.

PARÁGRAFO. Los alumnos de educación secundaria podrán ser sujetos del contrato de aprendizaje, siempre y cuando el pensum académico contemple la formación profesional integral metódica y completa en oficios u ocupaciones que requieran certificación ocupacional o actitud profesional. En la etapa práctica la dedicación del aprendiz debe guardar relación con la formación académica.

(Decreto 2585 de 2003, art. 2)

Artículo 2.2.6.3.26.*Cuota de aprendices*. Para efectos de la determinación de la cuota de aprendices, entiéndase por trabajador toda persona natural que presta un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo continuada dependencia o subordinación y mediante remuneración, independientemente de la modalidad o clase de contrato de trabajo, de su duración, jornada laboral o forma de pago del salario.

La determinación de la cuota de aprendices se efectuará con base en el número de trabajadores que desempeñen oficios u ocupaciones que de acuerdo con el listado que publica el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, requieran de capacitación.

Los trabajadores que desempeñen oficios u ocupaciones, que no estén contemplados en el listado que publica el SENA, de conformidad con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994, no serán tenidos en cuenta para determinar la cuota de aprendices del respectivo empleador.

El número de trabajadores y la relación de oficios u ocupaciones que desempeñan, deberán ser presentados por el empleador en el momento de establecer el número mínimo obligatorio de aprendices, ante la Regional del Sena del domicilio principal del empleador.

PARÁGRAFO. Cuando la variación en el número de trabajadores de un empleador llegare a incidir en la determinación de la cuota mínima obligatoria de aprendices, esta será fijada con base en el promedio de trabajadores del semestre anterior al de a fecha de asignación de la cuota de aprendices por parte del SENA, en los términos previstos en el artículo 2.2.6.3.11. del presente Decreto.

(Decreto 2585 de 2003, art. 3)

Artículo 2.2.6.3.27.*Empleadores dedicados a la actividad económica de la construcción*. Entiéndase por empleadores dedicados a la actividad de la construcción, quienes ocasional o permanentemente, por su cuenta o la de un tercero erigen o levantan estructuras inmuebles tales como: casas o edificios, vías de comunicación, oleoductos, gasoductos, canalización, alcantarillado, acueducto, pavimentos, obras de desecación, riego y embalses, instalaciones eléctricas y mecánicas y demás construcciones civiles.

(Decreto 2585 de 2003, art. 4)

Artículo 2.2.6.3.28.*Listado de oficios y ocupaciones*. El SENA publicará el listado de oficios y ocupaciones objeto del contrato de aprendizaje. Este listado será actualizado por lo menos una vez al año.

(Decreto 2585 de 2003, art. 5)

Artículo 2.2.6.3.29.*Capacitación impartida por el empleador*. Cuando la formación de uno o varios aprendices comprendidos dentro de la cuota obligatoria sea impartida por el empleador directamente o a través de un tercero diferente al SENA, el empleador podrá solicitar el reembolso económico del costo de la formación en proporción de los aprendices

capacitados de esta manera, cuyo monto será definido por el SENA tomando en consideración los costos equivalentes en que incurre el SENA en cursos de formación similares. En ningún caso el monto reembolsable al año por empresa podrá superar el 50% del valor de los aportes parafiscales al SENA de la respectiva empresa.

(Decreto 2585 de 2003, art. 6)

Artículo 2.2.6.3.30.***Criterios para el listado de oficios y ocupaciones***. El listado de oficios u ocupaciones objeto del contrato de aprendizaje, será elaborado por el Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1. Ocupaciones u oficios relacionados directamente con la actividad productiva de la empresa y que correspondan al manejo administrativo, operativo, comercial o financiero del giro ordinario de sus actividades;

2. Ocupaciones u oficios calificados o semicalificados cuyo desempeño requiera formación metódica y completa;

3. Ocupaciones u oficios que para su desempeño requieran el desarrollo de competencias mediante estrategias teórico-prácticas de formación;

4. Ocupaciones u oficios que exijan para su desempeño, dominios conceptuales de naturaleza técnica o tecnológica.

5. Ocupaciones u oficios que exijan para su desempeño idóneo y productivo, el cumplimiento de estándares o competencias normalizadas y requeridas por el medio laboral regional, nacional o internacional;

6. Ocupaciones u oficios cuyo desempeño requiera de fundamentación, comprensión, desarrollo y gestión de procesos, procedimientos o tareas complejas para su realización con idoneidad, calidad, seguridad y competitividad;

7. Ocupaciones u oficios que correspondan a la estructura de la empresa, para las cuales exista oferta educativa de formación y/o capacitación directa o relacionada, ofrecida por entidades de capacitación superior, formal y no formal y cuyos programas permitan cualificar o calificar el talento humano requerido para su desempeño.

(Decreto 620 de 2005, art. 1)

Artículo 2.2.6.3.31.***Base para determinar cuota de aprendices***. La cuota de aprendices de que trata el artículo 33 de la Ley 789 de 2002, se determinará con base en el listado elaborado por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, el cual será aprobado por el Consejo Directivo Nacional de dicho Organismo.

(Decreto 620 de 2005, art. 2)

Artículo 2.2.6.3.32.***Empresas donde se labora menos de la jornada ordinaria.*** Para determinar la cuota de aprendices en empresas en las que sus trabajadores laboren menos de la jornada ordinaria de trabajo, se deberá sumar las horas laboradas por los trabajadores con dicha jornada y dividirlas por el número de horas correspondientes a la jornada máxima legal diaria.

El resultado de dicha operación corresponderá al número de trabajadores sobre el cual se determinará la cuota mínima de aprendices.

(Decreto 620 de 2005, art. 3)

Artículo 2.2.6.3.33.*Tasa de desempleo de referencia*. Para determinar la tasa de desempleo nacional en cumplimiento del inciso quinto del artículo 30 de la Ley 789 de 2002, se tomará la tasa nacional promedio del periodo comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre del año inmediatamente anterior, certificada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE, a más tardar en la segunda quincena del mes de enero de cada año.

(Decreto 451 de 2008, art. 1)

Artículo 2.2.6.3.34.*Apoyo de sostenimiento*.El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, otorgará apoyo de sostenimiento a sus alumnos pertenecientes a los estratos 1 y 2, durante las fases lectiva y práctica, siempre y cuando no hayan suscrito contrato de aprendizaje y formulen su plan de negocios, el cual debe ser coherente con su programa de estudios.

(Decreto 4690 de 2005, art. 1)

Artículo 2.2.6.3.35.*Seguros*. Los alumnos del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, beneficiarios del apoyo de sostenimiento previsto en el artículo 41 de la Ley 789 de 2002, deberán estar amparados mediante un seguro con cobertura nacional, durante las fases lectiva y/o práctica o productiva del programa de formación, de acuerdo con el calendario académico de la entidad, que incluya:

1. Muerte accidental incluyendo homicidio.

2. Incapacidad total y permanente.

3. Beneficios por desmembración.

4. Gastos médicos, quirúrgicos, hospitalarios y de atención ambulatoria por cualquier causa accidental, incluyendo medicamentos, asistencia farmacéutica, material de osteosíntesis, prótesis, órtesis y demás elementos necesarios para la fisioterapia y rehabilitación integral del paciente.

5. Gastos de traslado.

6. Gastos funerarios.

El monto del seguro al igual que su distribución, serán definidos por el Consejo Directivo Nacional del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena.

PARÁGRAFO. Las actividades de prevención y promoción se efectuarán conforme a la normatividad establecida por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, en el área de salud para el bienestar de los alumnos.

(Decreto 4690 de 2005, art. 2)

Artículo 2.2.6.3.36.*Elementos de seguridad industrial y vestuario*. Los elementos de seguridad industrial y vestuario tienen como finalidad brindar protección a los alumnos del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, contra los riesgos en la fuente, en el medio y en la persona.

Los elementos de protección personal y vestuario que se suministren a los alumnos deben cumplir con los requisitos exigidos en la normatividad vigente, tales como:

1. Ofrecer adecuada protección contra el riesgo particular para el cual fue diseñado.

2. Ser adecuadamente confortable cuando lo usa el trabajador.

3. Adaptarse cómodamente sin interferir en los movimientos naturales del usuario.

4. Ofrecer garantía de durabilidad.

5. Poderse desinfectar y limpiar fácilmente.

PARÁGRAFO. Los elementos de seguridad industrial y vestuario se determinarán de acuerdo con el programa de formación que el alumno o alumna esté cursando, los cuales se encuentran definidos en la Norma de Competencia Laboral y especificados en la planeación metodológica del módulo de formación, en el diseño curricular de los programas o en las listas que para el efecto adopte la entidad. La cantidad y el período de entrega se determinarán con base en la duración del programa de formación.

(Decreto 4690 de 2005, art. 3)

CAPITULO 4
EMPRENDIMIENTO - FONDO EMPRENDER

Artículo2.2.6.4.1.***Definición de Aprendices.*** Para efectos del presente capítulo, entiéndase por aprendices, los alumnos de los programas de formación tituladas y los alumnos de los programas “Jóvenes Rurales” y “Jóvenes en Acción” cuya formación imparta directamente el Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena.

También se consideran aprendices los estudiantes universitarios que contemplen práctica empresarial en el desarrollo del pensum de su carrera profesional.

(Decreto 934 de 2003, art. 3, modificado por el art. 1 del decreto 3930 de 2006)

Artículo 2.2.6.4.2. ***Criterios para la financiación de proyectos o iniciativas empresariales.*** En la definición de los criterios de priorización de los proyectos o iniciativas empresariales, el Consejo de Administración del Fondo deberá tener en cuenta como mínimo los siguientes criterios:

1. Número de empleos directos o indirectos generados con la iniciativa empresarial.

2. Estudio de mercado.

3. Sostenibilidad del proyecto.

4. Iniciativas empresariales que generen desarrollo en los departamentos y regiones con menor grado de crecimiento empresarial e industrial.

5. Los demás criterios de elegibilidad determinados por el Consejo de Administración.

PARÁGRAFO. El Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, deberá elaborar el Manual Metodológico para el diseño, formulación, evaluación, seguimiento y control de los proyectos empresariales de que trata el presente capítulo.

(Decreto 934 de 2003, art. 7)

Artículo 2.2.6.4.3. ***Órgano de decisión de financiación*.** La decisión de financiación de los proyectos o iniciativas empresariales será adoptada por el Consejo Directivo del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, en su calidad de Consejo de Administración del Fondo.

(Decreto 934 de 2003, art. 8)

Artículo 2.2.6.4.4. ***Recursos del Fondo Emprender - FE*.** Los recursos del Fondo Emprender - FE estarán constituidos por:

1. El ochenta por ciento (80%) de la monetización total o parcial de la cuota de aprendizaje, establecida en el artículo 34 de la Ley 789 de 2002.

2. Los aportes del Presupuesto Nacional.

3. Los recursos financieros obtenidos de organismos de cooperación nacional e internacional para tal fin.

4. Los recursos financieros que se obtengan de la banca multilateral.

5. Los recursos financieros de organismos internacionales que se obtengan con destino al Fondo.

6. Los recursos financieros de los fondos de pensiones y cesantías.

7. Los recursos de fondos de inversión públicos y privados que se obtengan para el Fondo.

8. Las donaciones que reciba.

9. Los rendimientos financieros generados por los recursos del Fondo.

(Decreto 934 de 2003, art. 9)

Artículo 2.2.6.4.5.*Giro de los recursos provenientes de la Cuota de Monetización*. El Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, definirá los mecanismos de recaudo de la cuota de monetización y establecerá el giro directo del ochenta por ciento (80%) de la respectiva cuota, a la cuenta especial del Fondo Emprender - FE.

PARÁGRAFO. Hasta tanto el Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, establezca los mecanismos de recaudo, deberá girar el ochenta por ciento (80%) de la cuota respectiva a la cuenta especial del Fondo Emprender - FE, a más tardar, dentro de los dos (2) días siguientes a la cancelación del valor mensual de la cuota de monetización por parte de los empleadores.

(Decreto 934 de 2003, art. 10)

Artículo 2.2.6.4.6. ***Sistema de manejo de los recursos*.** De acuerdo con lo dispuesto en la ley y las directrices que imparta el Consejo de Administración del Fondo, el Director General del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, podrá contratar total o parcialmente el manejo de los recursos del Fondo, mediante encargo fiduciario, fondos fiduciarios, contratos de fiducia, contratos de administración de recursos y de proyectos, de mandato y los demás negocios jurídicos que sean necesarios, para la correcta administración de los recursos del Fondo.

(Decreto 934 de 2003, art. 11)

Artículo 2.2.6.4.7. ***Destinación de los recursos*.** De conformidad con lo dispuesto en el inciso primero del artículo 40 de la Ley 789 de 2002, los recursos del Fondo Emprender - FE se dedicarán exclusivamente a financiar las iniciativas o proyectos empresariales presentados y desarrollados por los beneficiarios del mismo, de conformidad con la política del Ministerio del Trabajo en materia de empleo, prevención, mitigación y superación de los riesgos socioeconómicos.

(Decreto 934 de 2003, art. 12)

Artículo 2.2.6.4.8. ***Régimen jurídico de los actos y contratos del Fondo Emprender - FE*.** De conformidad con lo previsto en el inciso segundo del artículo 40 de la Ley 789 de 2002, los contratos que celebren para el funcionamiento y cumplimiento del objeto del Fondo Emprender se regirán por las reglas del derecho privado, sin perjuicio del deber de selección objetiva de los contratistas y del ejercicio del control por parte de las autoridades competentes y organismos de control.

Los recursos del Fondo Emprender - FE no estarán sujetos a inversiones forzosas. Su portafolio será manejado atendiendo exclusivamente criterios de rentabilidad y seguridad de los recursos.

(Decreto 934 de 2003, art. 13)

Artículo 2.2.6.4.9. ***Recurso humano*.** El Fondo Emprender - FE contará con el personal requerido de la planta de personal del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena.

(Decreto 934 de 2003, art. 14)

CAPÍTULO 5
SERVICIO TEMPORAL

Artículo 2.2.6.5.1. ***Ámbito de aplicación*.** Las disposiciones contenidas en el presente capítulo se aplicarán en el territorio nacional, a todas las personas naturales o jurídicas involucradas en la actividad de servicio temporal.

(Decreto 4369 de 2006, art. 1)

Artículo 2.2.6.5.2. ***Definición de Empresa de Servicios Temporales.*** Empresa de Servicios Temporales "EST" es aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la Empresa de Servicios Temporales, la cual tiene con respecto de estas el carácter de empleador.

(Decreto 4369 de 2006, art. 2)

Artículo 2.2.6.5.3.*Razón social.* Ninguna Empresa de Servicios Temporales puede usar una razón social que induzca a error o confusión con otra ya existente; cuando ello ocurra, el funcionario competente del Ministerio del Trabajo procederá de oficio o a petición de parte, a ordenar la modificación del nombre mediante acto administrativo contra el cual proceden los recursos de reposición y apelación.

La Empresa de Servicios Temporales dispone de dos (2) meses contados a partir de la ejecutoria de la resolución para cambiar el nombre, so pena de que se le niegue la autorización de funcionamiento o se le suspenda, cuando esta ya hubiera sido otorgada.

(Decreto 4369 de 2006, art. 3)

Artículo 2.2.6.5.4. ***Trabajadores de planta y en misión.*** Los trabajadores vinculados a las Empresas de Servicios Temporales son de dos (2) categorías: Trabajadores de planta y trabajadores en misión. Los trabajadores de planta son los que desarrollan su actividad en las dependencias propias de las Empresas de Servicios Temporales.

Trabajadores en misión son aquellos que la Empresa de Servicios Temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por estos. Se entiende por dependencias propias, aquellas en las cuales se ejerce la actividad económica por parte de la Empresa de Servicios Temporales.

(Decreto 4369 de 2006, art. 4)

Artículo 2.2.6.5.5. ***Derechos de los trabajadores en misión.*** Los trabajadores en misión tendrán derecho a un salario ordinario equivalente al de los trabajadores de la empresa usuaria que desempeñen la misma actividad, aplicando para el efecto las escalas de antigüedad vigentes en la empresa. Igualmente, tendrán derecho a gozar de los beneficios que el usuario tenga establecidos para sus trabajadores en el lugar de trabajo, en materia de transporte, alimentación y recreación.

Se entiende por lugar de trabajo, el sitio donde el trabajador en misión desarrolla sus labores, junto con trabajadores propios de la empresa usuaria.

(Decreto 4369 de 2006, art. 5)

Artículo 2.2.6.5.6.*Casos en los cuales las empresas usuarias pueden contratar servicios con las Empresas de Servicios Temporales.* Los usuarios de las Empresas de Servicios Temporales sólo podrán contratar con estas en los siguientes casos:

1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6° del Código Sustantivo del Trabajo.

---

2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.

3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más.

PARÁGRAFO. Si cumplido el plazo de seis (6) meses más la prórroga a que se refiere el presente artículo, la causa originaria del servicio específico objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, esta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales, para la prestación de dicho servicio.

(Decreto 4369 de 2006, art. 6)

Artículo 2.2.6.5.7.*Trámite de autorización.* La solicitud de autorización de funcionamiento de la Empresa de Servicios Temporales deberá ser presentada por su representante legal, ante el funcionario competente de la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo del domicilio principal, acompañada de los siguientes documentos:

1. Escritura pública de constitución y certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio, en los que conste que su único objeto social, es contratar la prestación del servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de las actividades de la empresa usuaria.

2. Balances suscritos por el Contador Público y/o el Revisor Fiscal, según sea el caso, y copia de los extractos bancarios correspondientes, a través de los cuales se acredite el capital social pagado, que debe ser igual o superior a trescientas veces el salario mínimo legal mensual vigente al momento de la constitución.

3. El reglamento de trabajo de que trata el artículo 85 de la Ley 50 de 1990.

4. Formatos de los contratos de trabajo que celebrarán con los trabajadores en misión y de los contratos que se suscribirán con los usuarios del servicio.

5. Póliza de garantía, conforme se establece en el artículo 2.2.6.5.17. del presente Decreto.

El Ministerio del Trabajo a través de la Dirección Territorial Respectiva, dispone de treinta (30) días calendario contados a partir del recibo de la solicitud, para expedir el acto administrativo mediante el cual autoriza o no su funcionamiento, decisión contra la que proceden los recursos de reposición y apelación.

El acto administrativo mediante el cual se autoriza el funcionamiento de la Empresa de Servicios Temporales deberá ser motivado y en él se indicará el cumplimiento de los requisitos y condiciones establecidos en la ley y en el presente capítulo

En firme el acto administrativo, se procederá a informar de la novedad a la Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar y a la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control y Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo, en los formatos establecidos para el efecto.

El Ministerio del Trabajo se abstendrá de autorizar el funcionamiento de la Empresa de Servicios Temporales, cuando no se cumpla con alguno de los requisitos señalados en el

---

presente artículo; cuando alguno(s) de los socios, el representante legal o el administrador, haya pertenecido, en cualquiera de estas calidades a Empresas de Servicios Temporales sancionadas con suspensión o cancelación de la autorización de funcionamiento, en los últimos cinco (5) años.

Las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo mantendrán actualizada la información para consulta pública, acerca de las Empresas de Servicios Temporales autorizadas, sancionadas, canceladas, así como los nombres de sus socios, representantes legales y administradores.

(Decreto 4369 de 2006, art. 7)

Artículo 2.2.6.5.8. ***Contratos entre la Empresa de Servicios Temporales y la empresa usuaria.*** Los contratos que celebren la Empresa de Servicios Temporales y la usuaria deben suscribirse siempre por escrito y en ellos se hará constar que la Empresa de Servicios Temporales se sujetará a lo establecido en el Código Sustantivo de Trabajo para efecto del pago de salarios, prestaciones sociales y demás derechos de los trabajadores. Igualmente, deberá indicar el nombre de la compañía aseguradora, número de la póliza, vigencia y monto de la misma, con la cual se garantizan las obligaciones laborales de los trabajadores en misión.

La relación entre la empresa usuaria y la Empresa de Servicios Temporales puede ser regulada por uno o varios contratos, de acuerdo con el servicio específico a contratar.

Cuando se celebre un solo contrato, este regulará el marco de la relación, la cual se desarrollará a través de las órdenes correspondientes a cada servicio específico.

(Decreto 4369 de 2006, art. 8)

Artículo 2.2.6.5.9. ***Sucursales.*** El funcionamiento de sucursales de las Empresas de Servicios Temporales será autorizado por el funcionario competente de la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo donde tenga su domicilio principal, presentando para el efecto, copia del certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio del lugar donde esté situada la sucursal.

La solicitud de autorización deberá ser presentada dentro del mes siguiente a la fecha en que se realizó el Registro Mercantil de la respectiva sucursal.

Copia del acto administrativo mediante el cual se autoriza el funcionamiento de la sucursal, será remitida por el funcionario competente a la Dirección Territorial del domicilio de la(s) sucursal(es), para efecto de la vigilancia y control correspondiente; igualmente deberá informar la novedad a la Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar y a la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control y Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo, en los formatos establecidos para el efecto.

(Decreto 4369 de 2006, art. 9)

Artículo 2.2.6.5.10.***Prohibiciones.*** No podrán ejercer la actividad propia de las Empresas de Servicios Temporales, aquellas que tengan objeto social diverso al previsto en el artículo 71 de la Ley 50 de 1990; las que no estén debidamente autorizadas por el Ministerio del Trabajo para el desempeño de esa labor, tales como las dedicadas al suministro de alimentación, realización de labores de aseo, servicio de vigilancia y

mantenimiento; tampoco la podrán realizar las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado, las Empresas Asociativas de Trabajo y los Fondos Mutuales o similares.

(Decreto 4369 de 2006, art. 10)

Artículo 2.2.6.5.11.*Constitución de póliza de garantía.* Las Empresas de Servicios Temporales están obligadas a constituir una póliza de garantía con una compañía de seguros legalmente establecida en Colombia, a favor de los trabajadores en misión, para asegurar el pago de sus salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, en caso de iliquidez de la Empresa de Servicios Temporales, la cual deberá depositarse en el Ministerio del Trabajo.

(Decreto 4369 de 2006, art. 11)

Artículo 2.2.6.5.12. *Afiliación de trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral.* Las Empresas de Servicios Temporales están obligadas a afiliar y a pagar los aportes parafiscales y los aportes a los Sistemas de Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos Laborales, de acuerdo con las disposiciones legales que regulan la materia.

(Decreto 4369 de 2006, art. 12)

Artículo 2.2.6.5.13. ***Información sobre afiliación y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral de trabajadores en misión.*** Dentro de los diez (10) primeros días de cada mes, las Empresas de Servicios Temporales deberán informar a la correspondiente usuaria del servicio, sobre la afiliación y el pago de cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral, del personal en misión que le ha prestado sus servicios durante el mes inmediatamente anterior.

En el evento que la Empresa de Servicios Temporales no entregue la información o ésta presente inconsistencias, la usuaria del servicio deberá informar de tal hecho al Ministerio del Trabajo y/o a la Superintendencia Nacional de Salud, según sea el caso, dentro de los cinco (5) días siguientes al vencimiento del plazo estipulado en el inciso anterior.

La omisión de este deber hará solidariamente responsable a la usuaria en el pago de los correspondientes aportes, así como en las consecuencias económicas y jurídicas que se deriven de la omisión, evasión o elusión.

(Decreto 4369 de 2006, art. 13)

Artículo 2.2.6.5.14. ***Seguridad y Salud en el Trabajo.*** La Empresa de Servicios Temporales es responsable de la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores de planta y en misión, en los términos previstos en el Libro 2,Título 4, del presente Decreto.

(Decreto 4369 de 2006, art. 14)

Artículo 2.2.6.5.15. ***Informes estadísticos*.** Los informes estadísticos a que se refiere el artículo 88 de la Ley 50 de 1990, deberán presentarse durante los meses de enero, abril, julio y octubre de cada año, ante la Dirección Territorial del domicilio principal de la Empresa de Servicios Temporales, en los formatos elaborados para el efecto por el Ministerio del Trabajo y deberán contener la información correspondiente a vacantes, colocados y trabajadores en misión, tanto del domicilio principal como de las sucursales. Copia de dicho informe deberá ser remitido a las Direcciones Territoriales en las que funcionen sus sucursales.

(Decreto 4369 de 2006, art. 15)

Artículo 2.2.6.5.16. ***Informe de reformas estatutarias*.** Las Empresas de Servicios Temporales deberán comunicar las reformas estatutarias a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo del domicilio principal, dentro de los treinta (30) días siguientes a su protocolización, anexando el certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio.

(Decreto 4369 de 2006, art. 16)

Artículo 2.2.6.5.17. ***Póliza de garantía.*** La póliza de garantía deberá constituirse en cuantía no inferior a quinientas (500) veces el salario mínimo legal mensual vigente, para asegurar el pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones de los trabajadores en misión, en caso de iliquidez de la Empresa de Servicios Temporales.

Dicha póliza deberá actualizarse anualmente, tomando como base las modificaciones al salario mínimo legal mensual vigente.

El funcionario competente de la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, ordenará a la Empresa de Servicios Temporales, mediante acto administrativo debidamente motivado, reajustar el valor de la póliza de garantía, aplicando la tabla de valores que elabora el Ministerio del Trabajo, a través del Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección, con base en los siguientes parámetros:

Hasta 150 trabajadores	500 salarios mínimos mensuales legales vigentes.
De 151 a 200 trabajadores	600 salarios mínimos mensuales legales vigentes.
De 201 a 250 trabajadores	700 salarios mínimos mensuales legales vigentes.
De 251 a 500 trabajadores	1.100 salarios mínimos mensuales legales vigentes.
De 501 a 750 trabajadores	1.600 salarios mínimos mensuales legales vigentes.
De 751 a 1.000 trabajadores	2.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

PARÁGRAFO 1. Para efecto de determinar el número de trabajadores en misión, se contabilizarán tanto los del domicilio principal de la Empresa de Servicios Temporales como los de sus sucursales.

PARÁGRAFO 2. La póliza de garantía deberá constituirse por un año. Se entiende por anualidad, el lapso comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de cada año. En consecuencia, la primera póliza de garantía debe actualizarse durante el mes de enero del año inmediatamente siguiente a la fecha de la resolución que autoriza su funcionamiento.

(Decreto 4369 de 2006, art. 17)

Artículo 2.2.6.5.18. ***Efectividad de la póliza de garantía.*** La póliza de garantía se hará efectiva a solicitud de los trabajadores en misión, cuando la Empresa de Servicios Temporales se encuentre en iliquidez la cual se presumirá, sin necesidad de estudios económicos, cuando ocurra uno o más de los siguientes eventos:

1. Que el funcionario competente del Ministerio del Trabajo compruebe que por razones de iliquidez, la Empresa ha incumplido en el pago de dos o más períodos consecutivos de salario, de acuerdo con lo establecido en el contrato de trabajo.

2. Que exista mora en el pago de los aportes a la seguridad social por más de cuarenta y cinco (45) días, sin perjuicio de la cancelación de la autorización de funcionamiento de que trata el artículo 3° de la Ley 828 del 2003.

3. Que durante más de tres (3) ocasiones en una anualidad, exista mora en el pago de aportes a la seguridad social.

4. Que la Empresa de Servicios Temporales entre en el proceso de acuerdo de reestructuración de obligaciones.

5. Que la Empresa de Servicios Temporales se declare en estado de iliquidez.

Cuando un grupo de trabajadores presente queja formal por presunta iliquidez de la Empresa de Servicios Temporales, el funcionario competente solicitará al Ministerio del Trabajoque realice el correspondiente estudio económico y determine dentro de los treinta (30) días siguientes, si se encuentra o no en estado de iliquidez.

Determinado el estado de iliquidez, sea por la ocurrencia de uno de los hechos descritos en el presente artículo o a través del estudio económico, el funcionario competente procederá por solicitud de los trabajadores en misión, a hacer efectiva la póliza de garantía, mediante acto administrativo que declara el siniestro y ordenará directamente a la compañía de seguros realizar el pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, con base en las liquidaciones que para el efecto elabore el Inspector de Trabajo del lugar donde se prestó el servicio.

(Decreto 4369 de 2006, art. 18)

Artículo 2.2.6.5.19. ***Funciones.*** Las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo tendrán las siguientes funciones, en relación con las Empresas de Servicios Temporales:

1. Otorgar, suspender o cancelar las autorizaciones de funcionamiento de las Empresas de Servicios Temporales.

2. Llevar el registro de las Empresas de Servicios Temporales, principales y sucursales autorizadas o que operen en su jurisdicción.

3. Exigir y mantener en depósito la póliza de garantía y hacerla efectiva en caso de iliquidez de la Empresa de Servicios Temporales.

4. Ordenar el reajuste de las pólizas de garantía de conformidad con lo previsto en el artículo 2.2.6.5.17.del presente Decreto, teniendo en cuenta el movimiento de trabajadores en misión en el año inmediatamente anterior, según conste en los informes estadísticos.

5. Llevar el registro de los socios, representantes legales o administradores, que hayan pertenecido a Empresas de Servicios Temporales sancionadas con suspensión o cancelación de la autorización de funcionamiento.

6. Llevar el registro de las Empresas de Servicios Temporales que han sido autorizadas, sancionadas con suspensión y/o cancelación de la autorización de funcionamiento en su jurisdicción.

7. Registrar y consolidar la información estadística suministrada por las Empresas de Servicios Temporales de los movimientos de mano de obra tanto de las principales como de las sucursales, de manera que cumplan con los fines estadísticos para los cuales se solicita.

8. Ejercer inspección, vigilancia y control sobre las Empresas de Servicios Temporales y sobre las usuarias, a efecto de garantizar el cumplimiento de las normas contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, el presente capítulo y demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

9. Sancionar a las personas o entidades que realizan la actividad propia de las Empresas de Servicios Temporales, sin la debida autorización legal.

10. Verificar el cumplimiento de las Empresas de Servicios Temporales en el pago de aportes parafiscales y al Sistema de Seguridad Social Integral, de conformidad con lo previsto en el artículo 3° de la Ley 828 de 2003.

11. Mantener informadas permanentemente, a la Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar y a la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control y Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo, sobre su gestión, incluida la relativa a la imposición de sanciones.

(Decreto 4369 de 2006, art. 19)

Artículo 2.2.6.5.20. ***Multas.*** El Ministerio del _Trabajo Social impondrá mediante acto administrativo contra el cual proceden los recursos de reposición y apelación, multas diarias sucesivas hasta de cien (100) salarios mínimos legales mensuales vigentes, por cada infracción mientras esta subsista, en los siguientes casos:

1. Cuando cualquier persona natural o jurídica realice actividades propias de las Empresas de Servicios Temporales, sin la correspondiente autorización de funcionamiento.

2. Cuando se contraten servicios para el suministro de trabajadores en misión con Empresas no autorizadas para desarrollar esta actividad, caso en el cual, la multa se impondrá por cada uno de los contratos suscritos irregularmente.

3. Cuando la empresa usuaria contrate Servicios Temporales, contraviniendo lo establecido en los artículos 77 de la Ley 50 de 1990 y 2.2.6.5.7.del presente Decreto.

4. Cuando la Empresa de Servicios Temporales preste sus servicios con violación a las normas que regulan la actividad, siempre y cuando no originen una sanción superior, como la suspensión o cancelación de la autorización de funcionamiento.

PARÁGRAFO 1. Las sanciones de que trata el presente artículo se aplicarán sin perjuicio de la responsabilidad solidaria existente entre la Empresa de Servicios Temporales y la empresa usuaria, y entre esta y quien suministra trabajadores de forma ilegal.

PARÁGRAFO 2. Cuando una sucursal incurra en violación de las disposiciones que rigen las Empresas de Servicios Temporales, la multa será impuesta por el Inspector de Trabajo donde funcione la respectiva sucursal.

(Decreto 4369 de 2006, art. 20)

Artículo 2.2.6.5.21. ***Suspensión de la autorización de funcionamiento*.** La Dirección Territorial competente del Ministerio del Trabajo sancionará con suspensión de la autorización de funcionamiento, a las Empresas de Servicios Temporales y sus sucursales, en los siguientes casos:

1. Cuando no actualice y envíe la póliza de garantía, dentro del mes siguiente a la fijación del salario mínimo mensual legal vigente o a la ejecutoria de la resolución que ordene su ajuste.

2. Cuando no envíen los informes estadísticos en la forma y términos establecidos en la ley y en el presente capítulo.

3. Cuando la Empresa de Servicios Temporales haya sido sancionada con multa y la infracción persista.

4. Cuando habiendo reformado sus estatutos, no lo informe al Ministerio del Trabajo, dentro de los treinta (30) días siguientes a su protocolización.

5. Cuando no informe sobre la constitución de sucursales, dentro del mes siguiente a la inscripción en la respectiva Cámara de Comercio.

6. Cuando se presten servicios diferentes a los establecidos en su objeto social.

7. Cuando el funcionario competente del Ministerio del Trabajo, compruebe la reiterada elusión o evasión en el pago de los aportes a la seguridad social, sin perjuicio de las demás sanciones previstas en la ley.

8. Cuando venza el plazo establecido en el artículo 2.2.6.5.3. del presente Decreto para que la Empresa de Servicios Temporales cambie el nombre, sin que este se haya producido.

(Decreto 4369 de 2006, art. 21)

Artículo 2.2.6.5.22. ***Cancelación de la autorización de funcionamiento.*** La Dirección Territorial Competente del Ministerio del Trabajo cancelará la autorización de funcionamiento de las Empresas de Servicios Temporales, en los siguientes casos:

1. Cuando haya reincidencia en los eventos de suspensión establecidos en el artículo anterior.

2. Por disolución y liquidación de la sociedad, de acuerdo con el certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio.

3. Por cambio de objeto social, de acuerdo con el certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio.

4. Cuando incurra en mora superior a cuarenta y cinco (45) días, en el pago de las obligaciones con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF, Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, las cajas de compensación familiar o los Sistemas de Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos Laborales, de conformidad con lo previsto en el artículo 3° de la Ley 828 de 2003 o las normas que la modifiquen o sustituyan.

Lo anterior, sin perjuicio del levantamiento de la sanción, en el evento de que la Empresa de Servicios Temporales cancele la obligación junto con sus intereses, dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación del acto administrativo que ordena la cancelación de la autorización de funcionamiento.

5. Cuando estando suspendida la autorización de funcionamiento por más de seis (6) meses consecutivos, el representante legal o quien haga sus veces, no demuestre interés jurídico en reactivar la prestación del servicio.

6. Cuando se cumpla(n) alguna(s) de las hipótesis previstas en el artículo2.2.6.5.18. del presente Decreto, o el estudio económico realizado por el Ministerio del Trabajo arroje como resultado la liquidez de la Empresa de Servicios Temporales, sin perjuicio de la efectividad de la póliza de garantía a favor de los trabajadores en misión.

7. Cuando se compruebe que la Empresa de Servicios Temporales ha contratado con empresas usuarias, con las que tenga vinculación económica de acuerdo con lo establecido en el artículo 80 de la Ley 50 de 1990.

8. Cuando celebre contratos de prestación de servicios con usuarios cuyos trabajadores se encuentren en huelga, salvo que se contrate para aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable a juicio del respectivo Inspector de Trabajo, de conformidad con lo previsto en el artículo 449 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el artículo 64 de la Ley 50 de 1990.

9. Cuando se demuestre ante el Ministerio del Trabajo que algunos de los socios, el representante legal, o el administrador han pertenecido, en cualquiera de estas calidades, a una Empresa de Servicios Temporales sancionada con suspensión o cancelación de la autorización de funcionamiento, dentro de los últimos cinco (5) años.

(Decreto 4369 de 2006, art. 22)

Artículo 2.2.6.5.23. ***Informe sobre evasión y elusión.*** Toda persona o autoridad que tenga conocimiento sobre conductas de evasión o elusión en el pago de aportes parafiscales o al Sistema de Seguridad Social Integral en las Empresas de Servicios Temporales, deberá informarlo de manera inmediata al Ministerio del Trabajo o a la Superintendencia Nacional de Salud, según sea el caso, conforme lo dispone el artículo 5° de la Ley 828 de 2003.

(Decreto 4369 de 2006, art. 23)

CAPÍTULO 6
EXCLUSIÓN DE APORTES AL RÉGIMEN DEL SUBSIDIO FAMILIAR, SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE, SENA, E INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR, ICBF

Artículo2.2.6.6.1.*Objeto.* El presente capítulo tiene por objeto establecer el procedimiento de acreditación de las características o condiciones para la exclusión del pago de los correspondientes aportes al Régimen del Subsidio Familiar, Servicio Nacional de

Aprendizaje, SENA, e Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF, por parte de los empleadores, de conformidad con el artículo 13 de la Ley 789 de 2002.

(Decreto 2286 de 2003, art. 1)

Artículo2.2.6.6.2.*Acreditación de condiciones de los trabajadores adicionales.* Los empleadores que vinculen trabajadores adicionales a los que tenían en promedio en el año 2002, deberán solicitarles a éstos que acrediten las características o condiciones según sea el caso, de acuerdo con lo establecido en los numerales 1, 2, 3, 4 y 5 del artículo 13 de la Ley 789 de 2002, así:

1. Certificación expedida por el respectivo establecimiento de reclusión en la que conste que la persona se encuentra privada de la libertad o la fecha en la cual la haya recobrado.

2. Dictamen de pérdida de capacidad laboral expedida por la Administradora de Riesgos Laborales, ARL; la Junta Regional de Calificación de Invalidez, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez o la entidad que con anterioridad a la vigencia de la Ley 100 de 1993, hubiere expedido la certificación en donde se acredite la disminución de la capacidad laboral superior al veinticinco por ciento (25%).

3. Certificación expedida por el Ministerio del Interior que acredite la condición de ser reinsertado de grupos al margen de la ley.

4. Documento de identidad para acreditar su edad.

5. La condición de jefes cabeza de hogar desempleados, se acreditará conforme a lo establecido en el parágrafo 5o del artículo 13 de la Ley 789 de 2002. Para tal efecto, se deberá diligenciar el formulario que establezca el Gobierno Nacional, el cual deberá ser suministrado por las Cajas de Compensación Familiar.

(Decreto 2286 de 2003, art. 2)

Artículo2.2.6.6.3.*Acreditación de condiciones de las empresas beneficiarias.* Los empleadores que pretendan beneficiarse de la exclusión del pago de aportes, deberán presentar ante la Caja de Compensación Familiar a la cual se encuentran afiliados, los siguientes documentos:

1. Certificación presentada por el trabajador en donde se acredite de acuerdo con lo previsto en el artículo anterior, las características o condiciones señaladas en el artículo 13 de la Ley 789 de 2002.

2. Certificado de paz y salvo en donde conste que no tiene deudas pendientes frente a períodos anteriores por concepto de aportes parafiscales a pensiones, salud, riesgos laborales, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Servicio Nacional de Aprendizaje y Cajas de Compensación Familiar.

3. Diligenciar el formulario de registro de que trata el artículo 2.2.6.6.5. del presente Decreto.

4. Acreditar el cumplimiento de lo establecido en el literal a) del parágrafo 1o del artículo 13 de la Ley 789 de 2002, durante la ejecución de los contratos respectivos.

PARÁGRAFO 1. Los aportes al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF; Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, y Cajas de Compensación Familiar, de que trata el numeral 2 de este artículo, serán verificados directamente por la Caja de Compensación Familiar correspondiente, sin que el empleador deba acreditar ante la misma el certificado de paz y salvo respectivo.

PARÁGRAFO 2. Cuando el pago de los aportes al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF, y al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, no se realice a través de la Caja de Compensación Familiar, corresponde a dichas entidades certificar el cumplimiento de las condiciones que dan lugar a la exclusión del pago de aportes.

(Decreto 2286 de 2003, art. 3)

Artículo2.2.6.6.4.*Aplicación del beneficio de exclusión de aportes.* El beneficio de la exclusión de aportes se aplicará siempre y cuando la tasa de desempleo en la región en la que funcione la Caja de Compensación Familiar supere el doce por ciento (12%), de acuerdo con el parágrafo 4o del artículo 13 de la Ley 789 de 2002.

Para tal efecto, la Caja de Compensación Familiar a la cual se encuentre afiliada la empresa, deberá solicitar la certificación expedida por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE, en la que conste la tasa de desempleo de la región donde funcione la respectiva Caja de Compensación Familiar.

(Decreto 2286 de 2003, art. 4)

Artículo2.2.6.6.5.*Registro y procedimiento para la exclusión en el pago de aportes.* Los empleadores que pretendan beneficiarse de la exclusión en el pago de los aportes, deberán diligenciar el formulario de registro que para tal fin suministre la Caja de Compensación Familiar a la cual se encuentre afiliada en el momento de vincular trabajadores adicionales y que contendrá la siguiente información:

1. Número de trabajadores contratados directamente en promedio durante el año 2002, más los contratados indirectamente o en misión, a través de empresas temporales, cooperativas, empresas de vigilancia o similares que correspondan al mismo año.

2. Valor equivalente a la nómina de los trabajadores descritos en el numeral 1 del presente artículo.

3. Relación de trabajadores adicionales vinculados y valor del salario devengado por cada uno de ellos.

4. Valor equivalente a la nómina que incluya los trabajadores adicionales.

5. Valor de los aportes parafiscales mensuales de la empresa y

6. Valor de los aportes parafiscales excluidos.

Este formulario deberá ser presentado por el empleador ante la Caja de Compensación Familiar respectiva, en el momento de efectuar los pagos por concepto de aportes al Régimen de Subsidio Familiar, Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, e Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF, adjuntando los documentos que acrediten los requisitos o condiciones para beneficiarse de la exclusión.

PARÁGRAFO 1. La Caja de Compensación Familiar a la cual se encuentre afiliado el empleador, revisará la documentación allegada y verificará que corresponda a la exigida en el presente artículo, con el propósito de determinar la procedencia de la exoneración de aportes. Dicha determinación, deberá ser comunicada por la Caja de Compensación Familiar respectiva, dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de recepción de la totalidad de la documentación señalada en el presente artículo.

PARÁGRAFO 2. En todo caso, con respecto al contenido del numeral 1 del presente artículo, las empresas intermediarias señaladas en el parágrafo 6o del artículo 13 de la Ley 789 de 2002, reportarán a las Cajas de Compensación Familiar el número de trabajadores que tenían en misión para cada empleador en el año 2002.

(Decreto 2286 de 2003, art. 5)

Artículo2.2.6.6.6. ***Efectos del beneficio de la exclusión del pago de aportes****.* Los trabajadores adicionales por los cuales se aplica el beneficio de exclusión del pago de aportes de que trata el presente capítulo, gozarán de las mismas prestaciones sociales o beneficios que otorga la Caja de Compensación Familiar, el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF, a los demás trabajadores.

(Decreto 2286 de 2003, art. 6)

Artículo2.2.6.6.7.*Verificación de las condiciones y requisitos para la exclusión del pago aportes.*Corresponde a las Cajas de Compensación Familiar, mientras dure la exclusión del pago de los aportes, verificar mensualmente el cumplimiento por parte de los empleadores, de las condiciones y requisitos que para tal efecto señala el presente capítulo.

(Decreto 2286 de 2003, art. 7)

Artículo2.2.6.6.8.*Supervisión y control.* Sin perjuicio de lo previsto en las disposiciones legales relativas a las autoridades de vigilancia y control, el Ministerio del Trabajo podrá ejercer supervisión sobre el cumplimiento de lo dispuesto en el presente capítulo.

(Decreto 2286 de 2003, art. 8)

CAPITULO 7
EQUIDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO

Artículo 2.2.6.7.1. *Objeto*. El presente capítulo tiene por objeto definir las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y desarrollar campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

(Decreto 4463 de 2011, art. 1)

Artículo 2.2.6.7.2. *Ámbito de aplicación.*Las disposiciones del presente capítulo se aplican a todos empleadores y/o contratantes del sector público o privado, a las Administradoras de Riesgos Laborales y a la totalidad de las trabajadoras sin distinción de la forma de vinculación laboral y/o forma de trabajo.

(Decreto 4463 de 2011, art. 2)

Artículo 2.2.6.7.3. ***Acciones.*** Las acciones para dar cumplimiento al objeto del presente capítulo son:

1. **Diseño del Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres.** El Ministerio del Trabajo diseñaráel Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres, que tendrá los siguientes objetivos:

1.1. Difundir y sensibilizar a empleadores, trabajadores, personal de las áreas del talento humano de las entidades públicas y empresas del sector privado del nivel nacional y territorial en el conocimiento de las leyes, los convenios, tratados, acuerdos, normas y estándares nacionales e internacionales que protegen a la mujer en materia laboral;

1.2. Divulgar el beneficio de la deducción de un 200% del impuesto sobre la renta establecida en el artículo 23 de la Ley 1257 de 2008 a los empleadores que ocupen trabajadoras víctimas de la violencia acreditadas de acuerdo con lo establecido en el artículo 21 de la misma ley;

1.3. Adoptar medidas para que los empleadores beneficiados de la medida prevista en el artículo 23 de la Ley 1257 de 2008, garanticen la confidencialidad de la identidad de las mujeres víctimas de violencia vinculadas a sus empresas;

1.4. Adoptar directrices dirigidas a los empleadores que quieran ser beneficiarios de la deducción prevista en el artículo 23 de la Ley 1257 de 2008, con el fin de evitar defraudaciones, impedir la revictimización de las mujeres y la utilización de la problemática de violencia y discriminación en su contra;

1.5.Formar y capacitar a empleadores, personal de las áreas de Talento Humano, sindicatos, gremios y trabajadores, así como a funcionarios del Ministerio del Trabajo a nivel nacional y territorial para que el enfoque diferencial y de género, sea incluido en las políticas empresariales, el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres y el desarrollo de la responsabilidad social empresarial;

1.6. Desarrollar ejes de investigación que incluyan diagnóstico, líneas de base e indicadores que permitan visibilizar la situación de violencia y discriminación en el ámbito laboral de las mujeres en Colombia, con el apoyo técnico del Observatorio de Asuntos de Género de la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer;

1.7. Publicar en la página WEB del Ministerio del Trabajo los informes semestrales de seguimiento al Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres, generados por la Dirección General de Protección Laboral o quien haga sus veces;

1.8.Establecer lineamientos de sensibilización y pedagogía con perspectiva de enfoque diferencial y de género sobre la Ley 1010 de 2006, que adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo;

1.9.Incluir el tema de las condiciones laborales específicas de la mujer en las Agendas de los Comités Paritarios de Salud ocupacional;

1.10, Dar a conocer los beneficios que traen a las empresas, el cumplimiento de la normatividad existente de protección a las mujeres en materia laboral;

1.11.Adoptar una estrategia para vigilar y controlar que las políticas laborales de empleadores de las empresas del sector público y privado garanticen la igualdad salarial entre mujeres y hombres de conformidad con el principio de salario igual por igual trabajo en el desempeño de empleo, labor o cargo con funciones similares. La estrategia deberá incluir mecanismos de sanción para los casos en que sea desconocida la igualdad salarial entre mujeres y hombres;

1.12. Incluir dentro de la categoría de riesgo profesional el daño generado por hechos de acoso sexual y otras formas de violencia en contra de las mujeres en el ámbito laboral;

1.13.Establecer un sistema de información confidencial para recopilar las quejas de acoso sexual contra las mujeres en el ámbito laboral y de otras formas de violencia en su contra. Esta información deberá ser suministrada por las Administradoras de Riesgos Laborales –ARL– con base en el procedimiento que estas establezcan para el trámite de este tipo de quejas en los términos del numeral 2 del parágrafo del artículo 12 de la Ley 1257 de 2008;

1.14.Utilizar el sistema que trata el numeral anterior para la definición e implementación de políticas laborales para prevenir y erradicar el acoso sexual y otras formas de violencia contra la mujer trabajadora;

1.15. Asesorar a las Administradoras de Riesgos Laborales –ARL– en el diseño de unprotocolo de recepción de quejas de acoso sexual y otras formas de violencia contra la mujer en el ámbito laboral que incluya la asesoría jurídica, psicológica, la estimación del daño y el procedimiento para la remisión tanto a las Inspecciones del Trabajo como a la Fiscalía General de la Nación, anexando los soportes pertinentes que puedan ser considerados como acervo probatorio.El Ministerio del Trabajo velará por la implementación y cumplimiento de lo establecido en dicho protocolo;

1.16. Trazar e implementar una política nacional con el objeto de incentivar a los empleadores de las entidades públicas y empresas privadas para la contratación de mujeres en cargos de dirección y coordinación;

1.17.Garantizar la participación de las mujeres trabajadoras, empleadoras y de gobierno, en al menos un 30% de la conformación de los espacios tripartitos de deliberación y concertación de las políticas laborales;

1.18.Determinar las fases para la puesta en marcha y seguimiento de cada una de las actividades del Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres.

PARÁGRAFO. La Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer como dependencia del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, o la dependencia que haga sus veces, asistirá al Ministerio del Trabajo en el diseño del Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres.

2. **Sensibilización y Capacitación.** Los programas, procesos, proyectos, actividades, acciones de sensibilización, formación, capacitación, fortalecimiento de los diferentes actores, acorde con el objeto de este capítulo se desarrollarán en coordinación y de manera articulada entre el Ministerio del Trabajo, el Servicio Nacional de Aprendizaje –

SENA, y otras entidades con competencias que cuenten con la infraestructura y el desarrollo pedagógico requeridos para tal fin.

La Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer apoyará los procesos de sensibilización y capacitación de acuerdo con sus competencias.

3. **Implementación del Sello de Compromiso Social con las Mujeres.** El Ministerio del Trabajo diseñará y pondrá en marcha un Sello de Compromiso Social con la Mujer, con el fin de promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres e implementará mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y a la equidad de género.

Este Sello de reconocimiento o exaltación, dará al empleador reputación administrativa, con incidencia en aspectos comerciales que le significará ventajas competitivas en los mercados nacionales e internacionales por buenas prácticas laborales.

PARÁGRAFO. Tanto las condiciones para acceder al Sello, como los documentos de acreditación, las vigencias, su ampliación, las condiciones para su mantenimiento, y/o pérdida, harán parte del "Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres".

4. **Cultura de Igualdad de Condiciones.** El Ministerio del Trabajo adelantará a través de las Direcciones Territoriales y en coordinación con las Gobernaciones y Alcaldías, acciones tendientes a crear una cultura de igualdad en las condiciones de trabajo, de vinculación y de remuneración salarial, con enfoque diferencial y de género para la mujer.

5. **Seguimiento a Indicadores.** El Ministerio del Trabajo en coordinación con el Observatorio de Asuntos de Género de la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE, el Departamento Nacional de Planeación –DNP– y otras entidades o fuentes de información que tengan que ver con el tema, harán seguimiento a indicadores pertinentes en materia laboral, trabajarán en el desarrollo de investigaciones y estudios sobre las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras en país.

6. **Participación Tripartita**. El Ministerio del Trabajo promoverá la participación y representación de las trabajadoras en los espacios de diálogo social que existan o se creen, de forma tripartita (Empleadores, Trabajadores y Gobierno) en la búsqueda de condiciones de trabajo dignas para la mujer, en el marco de lo contemplado en la Ley 278 de 1996.

7. **Acceso a Programas Específicos de Formación.** El Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, en el marco de sus competencias, promoverá y facilitará el acceso con enfoque diferencial y de género para las mujeres, a programas de formación específicamente dirigidos a ellas, para desarrollar o mejorar sus capacidades.

8. **Asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales –ARL– a sus empresas afiliadas.** Con base en la información disponible en las empresas y teniendo en cuenta criterios para la prevención e intervención de los factores de riesgo psicosociales, dentro de las actividades de fomento de estilos de vida y trabajos saludables, se llevarán a cabo acciones de asesoría a sus empresas afiliadas, para el desarrollo de medidas preventivas de la violencia contra la mujer en el ámbito laboral.

9. **Coordinación interinstitucional.** El Ministerio del Trabajo en desarrollo de las competencias atribuidas por la Ley 1257 de 2008, deberá adelantar acciones de coordinación con las entidades o instancias que tengan competencias complementarias con el propósito de garantizar la prestación integral de los servicios para la efectiva protección de los derechos de las mujeres.

(Decreto 4463 de 2011, art. 3)

Artículo 2.2.6.7.4. *Inspección, Vigilancia y Control.* El Ministerio del Trabajo en el marco de sus competencias, generará acciones de inspección, vigilancia y control en cuanto a la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras.

(Decreto 4463 de 2011, art. 4)

Artículo 2.2.6.7.5. *Seguimiento*. El Comité de Seguimiento y Cumplimiento creado en la Ley 1257 de 2008, también hará seguimiento y monitoreo al cumplimiento de lo previsto en este capítulo, así como, a la formulación, definición, acompañamiento y evaluación del Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres.

(Decreto 4463 de 2011, art. 5)

CAPÍTULO 8
MIGRACIÓN LABORAL

SECCIÓN 1
AFILIACIÓN DE COLOMBIANOS EN EL EXTERIOR

Artículo 2.2.6.8.1.1. *Afiliación al Sistema de Subsidio Familiar*. Los colombianos residentes en el exterior podrán vincularse en calidad de afiliados facultativos al Sistema de Subsidio Familiar, e incluir a su grupo familiar domiciliado en Colombia, conforme las reglas de dicho Sistema.

(Decreto 682 de 2014, art. 3)

Artículo 2.2.6.8.1.2. *Condiciones de la afiliación al Sistema de Subsidio Familiar de los colombianos residentes en el exterior.* La afiliación se hará por conducto de la Caja de Compensación Familiar que seleccione el colombiano residente en el exterior y que opere en el lugar de domicilio de su familia en Colombia.

El ingreso base de cotización del aporte será la suma que en moneda legal nacional declare el colombiano residente en el exterior, sin que la misma pueda ser inferior a dos (2) salarios mínimos legales mensuales. El aporte será del dos por ciento (2%) sobre el ingreso base de cotización declarado.

(Decreto 682 de 2014, art. 4)

Artículo 2.2.6.8.1.3. *Prestaciones reconocidas por el Sistema de Subsidio Familiar*. La afiliación del colombiano residente en el exterior generará al afiliado y a los miembros de su grupo familiar en Colombia, el derecho a la totalidad de prestaciones y servicios sociales de que gozan los afiliados obligatorios al Sistema de Subsidio Familiar, excepto el reconocimiento de cuota monetaria de subsidio familiar y las prestaciones del Mecanismo de Protección al Cesante.

PARÁGRAFO. Los Consejos Directivos de las Cajas de Compensación Familiar adoptarán las medidas que correspondan, para asegurar que los servicios ofrecidos por aquellas sean prestados a las familias vinculadas por los colombianos residentes en el exterior.

(Decreto 682 de 2014, art. 5)

Artículo 2.2.6.8.1.4.***Mecanismo para el pago de aportes por los colombianos residentes en el exterior*****.** El pago de aportes por parte de los colombianos residentes en el exterior, se hará a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), conforme los parámetros adoptados por el Ministerio de Salud y Protección Social.

PARÁGRAFO. Las Administradoras de Pensiones de ambos regímenes y las Cajas de Compensación Familiar reportarán semestralmente al Ministerio del Trabajo el informe de afiliados a que se refiere esta sección, de acuerdo con las instrucciones que aquel imparta.

(Decreto 682 de 2014, art. 6)

Artículo 2.2.6.8.1.5.***Programas especiales para los afiliados.*** Las Cajas de Compensación Familiar promoverán la ejecución de programas y servicios sociales para las familias de los colombianos residentes en el exterior.

COLPENSIONES adoptará las medidas que estime pertinentes para extender la cobertura en beneficios económicos periódicos (BEP) a los miembros de los grupos familiares de colombianos residentes en el exterior, con el ahorro proveniente de estos.

(Decreto 682 de 2014, art. 7)

Artículo 2.2.6.8.1.6.***Promoción de la afiliación***. Las administradoras de pensiones de ambos regímenes y las Cajas de Compensación Familiar, promoverán la vinculación de los colombianos residentes en el exterior y sus familias en Colombia y realizarán la divulgación, capacitación y el acompañamiento que fuere necesario para tal fin.

El Ministerio del Trabajo, mediante sus canales de orientación al público y a través de los medios que considere convenientes, dispondrá los mecanismos para estimular la vinculación a la protección social de la población a que se refiere la presente sección. Así mismo, podrá impartir las instrucciones y celebrar los convenios pertinentes para extender a dicha población servicios adicionales, especialmente en materia de ahorro, crédito y formación.

(Decreto 682 de 2014, art. 8)

Artículo2.2.6.8.1.7. ***Programas especiales de acogida.*** Las Cajas de Compensación Familiar diseñarán y ejecutarán servicios de acogida en Colombia, para afiliados residentes en el exterior que decidan regresar al país, entre los cuales figurarán programas de reinserción laboral y capacitación, los que ejecutará en coordinación con la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.

(Decreto 682 de 2014, art. 9)

SECCIÓN 2
INSTRUMENTO ANDINO DE MIGRACIÓN LABORAL

Artículo 2.2.6.8.2.1.*Objeto.*El objeto dela presente sección es adoptar la Guía para la implementación de la Decisión 545 de la Comunidad Andina - CAN - "Instrumento Andino de Migración Laboral", contenida en el Anexo que forma parte integral del presente Decreto.

(Decreto 46 de 2013, art. 1)

Artículo 2.2.6.8.2.2.*Acciones del Ministerio del Trabajo.* El Ministerio del Trabajo reglamentará lo relacionado con la expedición de la documentación que califique la condición de Trabajador Migrante Andino, la supervisión de la situación laboral de los Trabajadores Migrantes Andinos, sus condiciones de trabajo y el cabal cumplimiento de las normas laborales.

(Decreto 46 de 2013, art. 2)

Artículo 2.2.6.8.2.3.*Guía para la implementación de la Decisión 545 de la Comunidad Andina – "Instrumento Andino de Migración Laboral"*

1. Objetivo

2. Fundamento legal

3. Ámbito de aplicación

4. Trabajadores migrantes andinos beneficiarios

4.1. Trabajador con desplazamiento individual

4.2. Trabajador de empresa

4.3. Trabajador de temporada

4.4. Trabajador fronterizo

5. Visado, control y permanencia del trabajador migrante andino

6. Ingreso, registro y permanencia del trabajador migrante andino

7. Datos y registros del trabajador migrante andino

8. Requisitos para la acreditación del trabajador migrante andino

1. Objetivo. Establecer una herramienta normativa concertada de carácter interinstitucional, que permita determinar un procedimiento estandarizado por el cual, el Estado colombiano, a través del Ministerio del Trabajo, da aplicación a lo dispuesto en la Decisión 545 de la CAN - "Instrumento Andino de Migración Laboral".

---

2. Fundamento legal. Decisión 545 de la Comunidad Andina "Instrumento Andino de migración Laboral", Decreto 4000 de 2004, Decreto 4248 de 2004, Decreto 2622 de 2009, Decreto-ley 4108 de 2011 y la Resolución 4700 de 2009, expedida por el Ministerio de Relaciones Exteriores.

3. Ámbito de aplicación. La Guía se aplicará en el territorio colombiano por el Ministerio del Trabajo, a trabajadores migrantes de la Subregión Andina con fines laborales, bajo relación de dependencia, de conformidad con lo establecido en la Decisión 545 de la Comunidad Andina (CAN).

Quedan excluidos de la Decisión 545 de la Comunidad Andina (CAN), los empleos en la administración pública y en aquellas actividades contrarias a la moral, a la preservación del orden público, a la vida y a la salud de las personas y a los intereses esenciales de la seguridad nacional.

4. Trabajadores migrantes andinos - beneficiarios. Para los fines de esta Guía, se establece la siguiente clasificación de los Trabajadores Migrantes Andinos:

4.1. Trabajador con desplazamiento individual. Se considera trabajador con desplazamiento individual, aquella persona nacional de un País Miembro que migra a otro País Miembro con fines laborales, por haber suscrito un contrato de trabajo bajo relación de dependencia, o tener o responder a una oferta de empleo desde el país de inmigración, bajo relación de dependencia.

4.2. Trabajador de empresa. Se considera trabajador de empresa al nacional andino que se traslada a otro País Miembro distinto al país de su domicilio habitual, por un período superior a ciento ochenta (180) días y por disposición de la empresa para la cual labora bajo relación de dependencia, sea que la misma ya esté instalada en el otro país, tenga en curso legal un proyecto para establecerse o realice un proyecto especial allí.

4.3. Trabajador de temporada. Se considera trabajador de temporada al nacional andino que se traslada a otro País Miembro para ejecutar labores cíclicas o estacionales, tales como:

4.3.1. Labores de carácter agrario, entre otras, las tareas de siembra, plantación, cultivo y cosecha de productos agrícolas;

4.3.2. Tareas relacionadas con los procesos temporales propios de la actividad pecuaria;

4.3.3. Tareas relacionadas con los procesos temporales propios de la actividad forestal; y

4.3.4. Otras actividades reguladas por el Régimen de Trabajadores Agrarios, Pecuarios y Forestales, cuya explotación sea de carácter cíclico o estacional.

El ingreso de trabajadores de temporada a Colombia requerirá la existencia de un contrato que ampare a uno o varios trabajadores y determine con precisión la labor y el tiempo en que la misma se desarrollará.

En la contratación de trabajadores de temporada, se garantizará a los mismos la provisión de alojamiento adecuado, así como el pago de los gastos de traslado por parte del empleador.

Se garantizará a los trabajadores de temporada la protección y facilidades que requieran para sus actividades laborales y, en especial, la libre movilidad para la entrada y salida a la iniciación y a la terminación de las labores que se van a desarrollar.

4.4. Trabajador fronterizo. Se considera trabajador fronterizo al nacional andino que, manteniendo su domicilio habitual en un País Miembro, se traslada continuamente al ámbito fronterizo laboral de otro País Miembro para cumplir su actividad laboral.

5. Visado, control y permanencia del trabajador migrante andino autoridades. Los trámites administrativos de aplicación de la Decisión 545 de la Comunidad Andina (CAN), se realizarán con base en las disposiciones migratorias vigentes en Colombia, así:

5.1. Al Ministerio de Relaciones Exteriores, le compete a través de la Dirección de Asuntos Migratorios, Consulares y Servicio al Ciudadano y de las Misiones Diplomáticas y Oficinas Consulares de la República, otorgar, negar o cancelar visas, de acuerdo con lo dispuesto en los Decretos 4000 de 2004, 3355 de 2009 y 2622 del 2009 y la Resolución 4700 de 2009.

5.2. A la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, le corresponde ejercer las funciones de autoridad de vigilancia y control migratorio y de extranjería del Estado colombiano, así como llevar el registro de identificación de extranjeros y efectuar en el territorio nacional la verificación migratoria de los mismos.

5.3. El Ministerio del Trabajo expedirá la documentación que acredite la condición de trabajador migrante andino y demás funciones de conformidad con lo establecido en la Decisión 545 de la Comunidad Andina (CAN) y el Decreto-ley 4108 de 2011.

6. Ingreso, registro y permanencia del trabajador migrante andino.

6.1. Al ingresar el ciudadano andino al territorio colombiano, deberá realizar los siguientes pasos:

6.1.1. Registro de entrada ante la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, la cual autoriza su ingreso al país en los aeropuertos, puertos terrestres, marítimos y fluviales.

6.1.2. Los ciudadanos nacionales de los países miembros de la Comunidad Andina que manifiesten ante la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, su intención de acreditarse como Trabajador Migrante Andino, deberán presentar el contrato de trabajo firmado o la carta de intención de la empresa que pretenda contratar sus servicios e iniciar los trámites del visado correspondiente ante el Ministerio de Relaciones Exteriores, cuando sea necesario.

Los Trabajadores Migrantes Andinos podrán realizar trabajos temporales de carácter agrícola, ganadero o similares, dentro del ámbito fronterizo laboral, sin necesidad de obtener la visa correspondiente por un periodo hasta de noventa (90) días, prorrogables por un periodo igual y por una sola vez en un año calendario, para lo cual requerirán el registro en la Oficina de Migración Laboral en el país de inmigración, que además autorizará las prórrogas para la permanencia.

Los Trabajadores Migrantes Andinos podrán realizar trabajos temporales de carácter agrícola, ganadero o similares en cualquier zona o región de un País Miembro, sin necesidad de obtener la visa correspondiente por un periodo de hasta noventa (90) días,

prorrogable por un periodo igual en un año calendario, para lo cual requerirán el registro en la Oficina de Migración Laboral del país de inmigración y la concesión de la prórroga para la permanencia.

6.1.3. Una vez tenga el visado o el comprobante de registro ante la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, según el caso, el interesado deberá dirigirse al Ministerio del Trabajo para obtener el certificado que lo acredite como Trabajador Migrante Andino.

6.2. La legislación nacional, las decisiones comunitarias andinas y los convenios internacionales ratificados por Colombia, establecen que el Trabajador Migrante Andino tiene derecho a laborar en condiciones que respeten su dignidad, salud, seguridad y bienestar personal y familiar y a gozar como mínimo, de los siguientes derechos y garantías, de conformidad con lo establecido en la Decisión Andina 545:

6.2.1. Ingreso y permanencia en el territorio colombiano.

6.2.2. Expedición y suministro de la documentación e información necesaria para el reconocimiento de su condición de Trabajador Migrante Andino.

6.2.3. No discriminación, reconociendo el principio de igualdad de trato y de oportunidades a todos los Trabajadores Migrantes Andinos en el espacio comunitario.

En ningún caso se les someterá a discriminación por razones de nacionalidad, raza, sexo, credo, condición social u orientación sexual.

6.2.4. Sindicalización y asociación colectiva.

6.2.5. Protección de su familia y dependientes, siendo ellos, el cónyuge o la persona que mantenga una relación que, de conformidad con el derecho aplicable en cada país de inmigración, produzca efectos equivalentes a los del matrimonio, de los hijos menores de edad no emancipados y de los mayores solteros en condición de discapacidad y de sus ascendientes.

6.2.6. Libre movilidad del trabajador migrante y su familia.

6.2.7. Realización de transferencias de fondos y de sumas para cubrir obligaciones fiscales y órdenes judiciales o de cualquier índole, de acuerdo con lo establecido en el artículo 13 de la Decisión Andina 545.

6.2.8. Acceso a instancias administrativas y judiciales.

6.2.9. Disfrute de las prestaciones sociales previstas en el derecho comunitario y la legislación nacional.

6.2.10. En ningún caso la situación migratoria de un nacional andino ni la posible repatriación del mismo menoscabará sus derechos laborales frente a su empleador. Estos derechos serán los determinados en la legislación nacional del país de inmigración, según lo establecido en el artículo 15 de la Decisión Andina 545.

6.2.11. Cambio de la condición migratoria en el país cuando tenga o responda a una oferta laboral.

6.2.12. Derecho a una remuneración conforme a los principios generales y normatividad laboral nacional vigente.

6.2.13. Seguridad Social y Salud en el Trabajo, conforme a lo regulado por la normativa comunitaria y la legislación nacional vigente.

Los Países Miembros extremarán las medidas pertinentes para que sus trabajadores que emigren al territorio de otro País Miembro, se hallen en posesión de los documentos de viaje reconocidos en la Comunidad Andina.

PARÁGRAFO. El Trabajador Migrante Andino deberá cumplir sus obligaciones tributarias, de acuerdo con legislación nacional vigente.

7. Datos y registros del trabajador migrante andino.

Para efectos del registro y control de las autoridades nacionales, el Trabajador Migrante Andino deberá diligenciar un formulario diseñado para tal fin, el cual estará disponible para el uso de políticas públicas, migratorias y laborales.

El formulario de inscripción del Trabajador Migrante Andino deberá contener, como mínimo, la siguiente información:

7.1. Identificación del trabajador. (Nombre, sexo, edad, documento de identificación).

7.2. Nacionalidad del trabajador.

7.3. Clasificación del Trabajador Migrante, de acuerdo con lo dispuesto en el numeral 4º del presente artículo.

7.4. Remuneración y prestaciones sociales.

7.5. Actividad o puesto de trabajo a desempeñar.

7.6. Jornada laboral.

7.7. Beneficios adicionales que las leyes laborales de Colombia otorguen a sus nacionales.

7.8. Duración del contrato de trabajo.

7.9. Actividad económica desarrollada por el empleador.

7.10 Copia del contrato, oferta o carta de intención de quien pretenda contratar sus servicios.

7.11. Firma del trabajador.

7.12. Firma del empleador.

8. Requisitos para la acreditación del trabajador migrante andino. El Trabajador Migrante Andino, para la acreditación en cualquiera de sus categorías, deberá presentar los siguientes documentos:

8.1. Formulario de registro debidamente diligenciado.

8.2. Documento de Identificación.

8.3. Contrato de trabajo firmado o Carta de Intención del empleador que lo pretende vincular.

8.4. Registro de Ingreso ante la Unidad Administrativa Migración Colombia.

8.5. La Visa cuando sea necesaria.

(Decreto 46 de 2013, Anexo)

TÍTULO 7
SUBSIDIO FAMILIAR

CAPITULO 1
CONSTITUCIÓN, ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN Y REVISORÍA FISCAL DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR

SECCIÓN 1
CONSTITUCIÓN

Artículo 2.2.7.1.1.1. ***Constitución de Cajas de Compensación Familiar.*** La constitución de una caja de compensación familiar, deberá hacerse con arreglo a lo dispuesto en los artículos 39, 40 y 41 de la Ley 21 de 1982. Los interesados deberán reunirse y suscribir el acta de constitución respectiva.

El acta de constitución deberá expresar:

1. El nombre y domicilio de la persona jurídica que se constituye.

2. Nombre de las personas naturales o jurídicas que constituyen la respectiva entidad con la correspondiente identificación.

La existencia y representación de las personas jurídicas constituyentes será debidamente acreditada y los documentos pertinentes harán parte del acta.

3. La forma de elección e integración de la junta directiva provisional, con indicación del nombre e identificación de los elegidos.

4. Nombre, identificación y domicilio del director administrativo provisional.

5. Forma de elección y nombre del revisor fiscal y su suplente.

6. Texto y forma de aprobación de los estatutos de la corporación.

(Decreto 341 de 1988, art. 1)

Artículo 2.2.7.1.1.2. ***Reconocimiento de Personería Jurídica.*** El director administrativo provisional, efectuará los trámites correspondientes para la aprobación y reconocimiento de la personería jurídica de la corporación ante la Superintendencia del Subsidio Familiar a la cual remitirá la siguiente documentación:

1. Solicitud escrita sobre aprobación y reconocimiento de la corporación.

2. Original y copia del acta de constitución suscrita por los constituyentes de la corporación.

3. Estudio de factibilidad.

(Decreto 341 de 1988, art. 2)

Artículo 2.2.7.1.1.3.*Estudio de factibilidad.* El estudio de factibilidad deberá contener:

1. Relación de empleadores con indicación del número de trabajadores a su servicio.

2. Relación de trabajadores beneficiarios de la prestación del subsidio familiar por empleador constituyente, con indicación del número de personas a cargo.

3. Valor de la nómina mensual de salarios por empleador.

4. Cálculo de los aportes a recaudar por la nueva corporación.

5. Proyección de la distribución de los aportes y gastos de administración, instalación y funcionamiento.

6. Sustentación sobre la conveniencia económica y social de la nueva corporación.

(Decreto 341 de 1988, art. 3)

Artículo 2.2.7.1.1.4. *Estudio de la Solicitud.* Recibida la solicitud de aprobación y reconocimiento de la personería jurídica de la corporación por parte de la Superintendencia del Subsidio Familiar, esta dispondrá del término de un mes para estudiar la petición.

Si la Superintendencia del Subsidio Familiar encontrare incompleta la documentación, la comunicará por escrito al interesado con indicación de las deficiencias encontradas a efecto de que sean subsanadas dentro de los dos (2) meses siguientes.

En caso de que el interesado no dé respuesta a las observaciones efectuadas por la Superintendencia dentro del término expresado, se entenderá que ha desistido de su solicitud.

Las peticiones que fueron objeto de corrección o adición oportuna, serán decididas dentro de los quince (15) días siguientes al hecho respectivo, mediante resolución motivada.

(Decreto 341 de 1988, art. 4)

Artículo 2.2.7.1.1.5.*Vigencia y Efectos del Reconocimiento de Personería Jurídica.* La resolución que apruebe y reconozca la personería jurídica de una corporación, tendrá vigencia y surtirá efectos a partir de la publicación en el Diario Oficial, por cuenta de la respectiva entidad.

Toda la documentación se conservará en los archivos de la Superintendencia.

(Decreto 341 de 1988, art. 5)

Artículo 2.2.7.1.1.6.*Convocatoria a la Asamblea para la elección de miembros del Consejo Directivo y Revisor Fiscal.* Ejecutoriada la resolución de aprobación y reconocimiento de personería jurídica de una corporación, la entidad convocará a

asamblea general dentro de los dos (2) meses siguientes, en la cual se elegirán los miembros del consejo directivo que fueren de su competencia y revisor fiscal y suplente.

Dentro del mismo término, el Ministerio del Trabajo procederá a designar los miembros del consejo directivo, representantes de los trabajadores.

(Decreto 341 de 1988, art. 6)

Artículo 2.2.7.1.1.7.*Dirección de las Cajas de Compensación Familiar.* De conformidad con lo preceptuado en los artículos 46 y 48 de la Ley 21 de 1982, toda caja de compensación familiar estará dirigida por la asamblea general de afiliados, el consejo directivo y el director administrativo: tendrá un revisor fiscal principal y su respectivo suplente, elegidos por la asamblea general, con las calidades y los requisitos que la ley exige para ejercer las funciones que les son propias.

(Decreto 341 de 1988, art. 7)

SECCIÓN 2
Asamblea General

Artículo 2.2.7.1.2.1*La Asamblea General.* La asamblea general está conformada por la reunión de los afiliados hábiles o de sus representantes debidamente acreditados. Es la máxima autoridad de la corporación, sus decisiones son obligatorias y cumple las funciones que les señalan la ley y los estatutos.

(Decreto 341 de 1988, art. 8)

Artículo 2.2.7.1.2.2. *Reuniones de la Asamblea General.*Las reuniones de la asamblea general pueden ser ordinarias o extraordinarias y se realizarán de conformidad con lo dispuesto en el presente capítulo y los estatutos de la respectiva caja de compensación.

(Decreto 341 de 1988, art. 9)

Artículo 2.2.7.1.2.3*. Convocatoria de la Asamblea General.* La asamblea general deberá ser convocada por lo menos con diez (10) días hábiles de anticipación a la fecha de su celebración, en la forma estatutariamente prevista. Si los estatutos no prevén un procedimiento sobre el particular, se hará mediante aviso publicado en un periódico de amplia circulación en el domicilio principal de la corporación, o a través de comunicación dirigida a cada uno de sus afiliados suscrita por quien la convoque.

La convocatoria debe indicar el orden del día propuesto, el sitio, la fecha, la hora de la reunión, la forma y términos para presentación de poderes, inscripción de candidatos e inspección de libros y documentos; así como la fecha límite para pago de quienes deseen ponerse a paz y salvo con la corporación para efectos de la asamblea.

(Decreto 341 de 1988, art. 10)

Artículo 2.2.7.1.2.4.*Información de la Convocatoria.* Las cajas de compensación familiar informarán mediante comunicación dirigida al superintendente del subsidio familiar, con no menos de tres (3) días hábiles de anticipación, toda convocatoria a asamblea general, en la forma como haya sido efectuada a los afiliados, con el fin de que dicha entidad si lo estima conveniente designe un delegado.

(Decreto 341 de 1988, art. 11)

Artículo 2.2.7.1.2.5.*Convocatoria de las Asambleas Ordinarias.* Las asambleas ordinarias serán convocadas así:

1. Por los órganos de la caja previstos en los respectivos estatutos, dentro de los seis primeros meses del año.

2. Por orden de la Superintendencia del Subsidio Familiar en caso de no haberse efectuado la reunión en la forma contemplada en el numeral anterior.

(Decreto 341 de 1988, art. 12)

Artículo 2.2.7.1.2.6.*Asuntos de la Asamblea Ordinaria.* La asamblea general ordinaria deberá realizarse anualmente y ocuparse entre otros de los siguientes aspectos:

1. Informe del director administrativo.

2. Informe del revisor fiscal y consideración del balance de año precedente.

3. Elección de consejeros representantes de los empleadores y de revisor fiscal principal y suplente, cuando exista vencimiento del período estatutario.

4. Fijación del monto hasta el cual puede contratar el director administrativo sin autorización del consejo directivo, conforme a lo dispuesto en el numeral 9º del artículo 54 de la ley 21 de 1982.

(Decreto 341 de 1988, art. 13)

Artículo 2.2.7.1.2.7.*Las Actas de la Asamblea General.* Lo ocurrido en las reuniones de la asamblea general de afiliados se hará constar en el libro de actas respectivo. Cada una de las actas será aprobada por la asamblea en la misma sesión o por una comisión designada para tal efecto dentro de los diez días siguientes a su celebración. Las actas se firmarán por el presidente de la asamblea y el secretario.

Cada acta se encabezará con el número de orden correspondiente y deberá indicar el lugar, la fecha y la hora de la reunión: la forma de convocatoria; el número de miembros o afiliados hábiles presentes, con indicación de los casos de representación; los asuntos tratados; las decisiones adoptadas; las proposiciones aprobadas, negadas o aplazadas, con indicación del número de votos emitidos a favor, en contra, en blanco o nulos; las constancias escritas presentadas por los asistentes durante la reunión; las designaciones efectuadas; la fecha y hora de terminación, y en general, todas las circunstancias que suministren una información clara y completa sobre el desarrollo de la asamblea.

(Decreto 341 de 1988, art. 14)

Artículo 2.2.7.1.2.8.*Del libro de actas y las copias de las mismas.* El libro de actas de las reuniones de la asamblea general será registrado ante la Superintendencia del Subsidio Familiar. La copia de las actas, autorizada por el director administrativo, será prueba suficiente de los hechos consignados en ellas.

El director administrativo enviará a la Superintendencia del Subsidio Familiar, dentro de los quince (15) días siguientes al de la reunión una copia autorizada del acta de la respectiva asamblea.

(Decreto 341 de 1988, art. 15)

Artículo 2.2.7.1.2.9.*Reuniones extraordinarias de la Asamblea.* Las reuniones extraordinarias se realizarán por convocatoria que haga el consejo directivo, el director administrativo, el revisor fiscal o por solicitud escrita de un número plural de afiliados que represente por lo menos una cuarta parte del total de los miembros hábiles de la corporación.

(Decreto 341 de 1988, art. 16)

Artículo 2.2.7.1.2.10. *Reunión extraordinaria convocada por el Superintendente.* El Superintendente del Subsidio Familiar podrá convocar a reunión extraordinaria de la asamblea general de la caja de compensación familiar cuando su juicio se presente circunstancias que así lo ameriten.

(Decreto 341 de 1988, art. 17)

Artículo 2.2.7.1.2.11. *Decisiones de la Asamblea.* Las decisiones que adopte la asamblea requiere, por regla general, la mayoría simple de votos de los afiliados hábiles presentes en la reunión, sin perjuicio de las mayorías calificadas que establezcan las normas legales y estatutarias.

(Decreto 341 de 1988, art. 18)

Artículo 2.2.7.1.2.12. ***Quórum.*** La asamblea general de afiliados podrá sesionar válidamente y adoptar decisiones con el quórum que los estatutos indiquen. En silencio de estos se requerirá el 25% de los afiliados hábiles.

(Decreto 341 de 1988, art. 19)

Artículo 2.2.7.1.2.13. *Incumplimiento del Quórum.* Transcurrida la hora señalada para la reunión si no hay quórum para deliberar y decidir, la asamblea podrá sesionar válidamente iniciando su deliberación dentro de la hora siguiente y podrá adoptar decisiones con cualquier número de afiliados hábiles presentes.

Pasada la oportunidad anterior, si no se realiza la asamblea general, será necesario proceder a nueva convocatoria.

(Decreto 341 de 1988, art. 20)

Artículo 2.2.7.1.2.14.*Derecho de Voto.* Cada afiliado por el solo hecho de serlo tiene derecho en las reuniones de la asamblea a un (1) voto, por lo menos.

Los estatutos de cada caja podrán adoptar sistemas de votación ponderada.

En todo caso deberá tenerse en cuenta el número de trabajadores beneficiarios vinculados laboralmente a la empresa afiliada.

(Decreto 341 de 1988, art. 21)

Artículo 2.2.7.1.2.15.*Obligatoriedad de las decisiones de la Asamblea.* Las decisiones que adopte la asamblea general con plena observancia de los requisitos de convocatoria y quórum deliberatorio y decisorio, exigidos por las normas legales y estatutarias, obligan a todos los miembros o afiliados de la caja de compensación familiar, siempre y cuando tengan carácter general y guarden armonía con la ley y con los estatutos.

(Decreto 341 de 1988, art. 22)

Artículo 2.2.7.1.2.16.*Invalidez de las decisiones de la Asamblea.* Las decisiones que se adopten sin observancia de los requisitos de convocatoria y quórum, sin el número de votos establecido legal o estatutariamente o excediendo el objeto legal de las cajas de compensación familiar, no serán válidas, previa calificación de la Superintendencia del Subsidio Familiar. El cumplimiento de las adoptadas con carácter individual no podrá exigirse a los afiliados ausentes o disidentes.

(Decreto 341 de 1988, art. 23)

Artículo 2.2.7.1.2.17*Representación mediante Poderes.* Todo afiliado a la corporación puede hacerse representar en las reuniones de la asamblea mediante poder escrito.

Se estará a lo dispuesto en los respectivos estatutos para la inscripción de participantes con la calidad de afiliados hábiles y la presentación de poderes ante la dependencia de la caja señalada en la convocatoria.

Cada poder deberá ser presentado por quien lo otorga, o estar autenticado ante autoridad competente.

Cuando la caja tenga oficinas en diferentes municipios los poderes podrán ser presentados en éstas por los respectivos afiliados.

(Decreto 341 de 1988, art. 24)

Artículo 2.2.7.1.2.18.*De la Calidad de Afiliado Hábil.* Para efectos de las asambleas generales de las cajas de compensación familiar, son afiliados hábiles aquéllos que al momento de la celebración de la reunión ordinaria o extraordinaria, se hallen en pleno goce de los derechos que su calidad les otorga de conformidad con la ley y los estatutos de la respectiva corporación y se encuentren a paz y salvo con ésta por todo concepto, en relación con las obligaciones exigibles.

(Decreto 341 de 1988, art. 25)

Artículo 2.2.7.1.2.19. *Objeción de las Decisiones.* Las decisiones de las asambleas podrán objetarse ante la Superintendencia dentro del mes siguiente a la fecha de la reunión. Esta facultad podrá ejercerse por cualquier afiliado hábil de la corporación, por el Revisor Fiscal, por el funcionario delegado por parte de la misma Superintendencia para presenciar el desarrollo de la asamblea o por cualquier persona que acredite un interés legítimo para ello.

(Decreto 341 de 1988, art. 26)

SECCIÓN 3
CONSEJO DIRECTIVO

Artículo 2.2.7.1.3.1.*Elección de Consejeros.* La elección de consejeros en representación de los empleadores se efectuará mediante el sistema de cuociente electoral. Cuando se trate de la provisión de un solo renglón, se elegirá por el mayor número de votos.

(Decreto 341 de 1988, art. 27)

Artículo 2.2.7.1.3.2.*Preferencia en la Elección de Consejeros.* En caso de presentarse empate en la votación para la elección de Consejeros directivos se preferirá para la designación al afiliado que ocupe un mayor número de trabajadores beneficiarios.

(Decreto 341 de 1988, art. 28)

Artículo 2.2.7.1.3.3.*Inscripción de listas para la elección de Consejo Directivo.* La inscripción de listas para la elección de Consejo Directivo debe hacerse por escrito, contener el nombre de los principales y sus suplentes personales, llevar la constancia de aceptación de los incluidos en ella, el nombre de la persona jurídica a la cual representan, y el número de identificación en caso de ser personas naturales.

Las listas deben inscribirse ante la Secretaría de la respectiva caja de compensación familiar o la dependencia que se indique en la convocatoria. El término para dicha inscripción será el señalado en los estatutos de cada corporación.

(Decreto 341 de 1988, art. 29)

Artículo 2.2.7.1.3.4.*Periodo del Consejo Directivo.* Los estatutos de las cajas señalarán el período de los consejos directivos junto con la fecha de iniciación del mismo.

Sin embargo, el ejercicio de las funciones de los miembros de los consejos directivos requiere la previa posesión en el cargo en los términos del artículo 25 de la Ley 25 de 1981, y hasta entonces habrá prórroga automática de quienes estén desempeñándolos.

(Decreto 341 de 1988, art. 30)

Artículo 2.2.7.1.3.5.*Vacancia de miembros del Consejo Directivo.* La vacante definitiva de un miembro principal del Consejo Directivo será llenada por el respectivo suplente hasta la finalización del período estatutario.

La vacante de un miembro principal y su suplente será llenada por la asamblea general o el Ministerio del Trabajo según el caso.

(Decreto 341 de 1988, art. 33)

Artículo 2.2.7.1.3.6.*Vacancia de la representación de los empleadores afiliados.*La representación de los empleadores afiliados en los consejos directivos de las cajas de compensación familiar, se entenderá vacante por desafiliación del respectivo patrono.

(Decreto 341 de 1988, art. 34)

Artículo 2.2.7.1.3.7 *Objeto de la representación.*La representación que ejerce los representantes de los trabajadores beneficiarios del Subsidio Familiar tiene por objeto ejercer los derechos y cumplir las obligaciones que la ley y los estatutos les otorgan como miembros de los consejos directivos de las Cajas de Compensación Familiar.

En consecuencia, las personas que ejerzan dicha representación están sujetas al régimen de inhabilidades, incompatibilidades y responsabilidades establecido en el Decreto Ley 2463 de 1981 y el que lo modifique, sustituya o adicione.

(Decreto 1531 de 1990, art. 2)

Artículo 2.2.7.1.3.8. *Intereses de la representación*. Los representantes de los trabajadores beneficiarios del subsidio familiar en los consejos directivos en las Cajas de Compensación Familiar, representaran solamente los intereses de la comunidad de beneficiarios pertenecientes a la respectiva corporación, excluyendo cualquier interés particular relacionado con la persona designada, el empleador a que esté vinculada, la organización sindical, política, religiosa o de cualquier otro tipo a que pertenezca.

(Decreto 1531 de 1990, art. 3)

Artículo 2.2.7.1.3.9. *Legitimidad en la representación.* Los representantes de los trabajadores beneficiarios del Subsidio Familiar ejercerán legítimamente su representación ante las cajas de compensación familiar durante el término que señalen los estatutos respectivos o el acto de nombramiento y siempre y cuando hayan sido escogidos conforme a la ley y al procedimiento establecido para el efecto.

(Decreto 1531 de 1990, art. 4)

Artículo 2.2.7.1.3.10.*Inhabilidades e incompatibilidades.* En ningún caso podrán incluirse trabajadores beneficiarios que tengan contrato de trabajo o de otra clase con la corporación para la cual son nominados, de acuerdo al régimen de inhabilidades e incompatibilidades vigentes para los miembros de los consejos directivos.

(Decreto 1531 de 1990, art. 12)

Artículo 2.2.7.1.3.11. *Prohibición de pertenecer a más de un consejo*. Ningún trabajador beneficiario del Subsidio Familiar podrá pertenecer a más de un consejo directivo, conforme al artículo 1° de la Ley 31 de 1984.

Los empleadores afiliados a las cajas de compensación familiar deberán permitir la asistencia de los trabajadores, que formen parte de los consejos directivos de las cajas, para que ejerzan adecuadamente la representación de los trabajadores beneficiarios del subsidio familiar las sesiones respectivas.

(Decreto 1531 de 1990, art. 15)

Artículo 2.2.7.1.3.12.*Perdida de la calidad de representantes.* La calidad de representantes de los trabajadores se perderá en el caso de terminar la vinculación laboral del consejero con empleador afiliado a la respectiva Caja o por pérdida de la calidad del miembro o afiliado por parte del empleador.

(Decreto 1531 de 1990, art. 13)

Artículo 2.2.7.1.3.13. *Los consejeros suplentes*. Los consejeros suplentes sólo actuarán en las reuniones del Consejo Directivo, en ausencia del respectivo principal.

(Decreto 341 de 1988, art. 35)

Artículo 2.2.7.1.3.14.*Prohibición de parentesco.* La prohibición de parentesco señalada en el artículo 53 de la Ley 21 de 1982 se predica en relación tanto de los miembros del Consejo Directivo entre sí, como de éstos con el Director Administrativo y el Revisor Fiscal.

Están inhabilitados para desempeñar cargos en las cajas de compensación familiar, los parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil de los funcionarios del nivel directivo, asesor y ejecutivo de la Superintendencia del Subsidio Familiar.

(Decreto 341 de 1988, art. 36)

SECCIÓN 4
REVISOR FISCAL

Artículo 2.2.7.1.4.1. *Informe del Revisor Fiscal.* El Revisor Fiscal presentará a la asamblea general un informe que deberá expresar:

1. Si los actos de los órganos de la caja de compensación se ajustan a la ley, los estatutos y a las órdenes o instrucciones de la asamblea y de la Superintendencia del Subsidio Familiar.

2. Si la correspondencia, los comprobantes de las cuentas y los libros de actas en su caso, se llevan y se conservan debidamente, y

3. Si hay y son adecuadas las medidas de control interno y de conservación y custodia de los bienes de la caja de compensación familiar o de terceros, recibidos a título no traslaticio de dominio.

(Decreto 341 de 1988, art. 37)

Artículo 2.2.7.1.4.2. *Informe sobre los estados financieros.* El dictamen o informe del Revisor Fiscal sobre los estados financieros deberá expresar, por lo menos:

1. Si ha obtenido las informaciones necesarias para cumplir sus funciones.

2. Si en el curso de la revisión se han seguido los procedimientos aconsejables por la técnica de la interventoría de cuentas.

3. Si, en su concepto, la contabilidad se lleva conforme a las normas legales y a la técnica contable y si las operaciones registradas se ajustan a los estatutos, a las decisiones de la asamblea o Consejo Directivo y a las directrices impartidas por el Gobierno Nacional o por la Superintendencia del Subsidio Familiar.

4. Si el balance y el estado de pérdidas y ganancias han sido tomados fielmente de los libros y si, en su opinión, el primero presenta en forma fidedigna, de acuerdo con las normas de contabilidad generalmente aceptadas, la respectiva situación financiera al terminar el período revisado y el segundo refleja el resultado de las operaciones en dicho período.

5. La razonabilidad o no de los estados financieros y las reservas o salvedades que tengan sobre la fidelidad de los mismos.

6 Las recomendaciones que deban implementarse para la adecuada gestión de la entidad.

(Decreto 341 de 1988, art. 38)

CAPÍTULO 2
AFILIACIÓN A LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR

SECCIÓN 1
CLASIFICACIÓN DE AFILIADOS Y ASPECTOS GENERALES SOBRE LA AFILIACIÓN AL RÉGIMEN DEL SUBSIDIO FAMILIAR

Artículo 2.2.7.2.1.1. ***Afiliados al régimen del subsidio familiar.*** Son afiliados al régimen del Subsidio Familiar:

1. Los trabajadores de carácter permanente al servicio de los empleadores previstos en los artículos 7 y 72 de la Ley 21 de 1982, desde el momento de su vinculación y hasta la terminación de la misma.

2. Los pensionados que se hayan incorporado o que se incorporen en los términos de la Ley 71 de 1988.

(Decreto 784 de 1989, Art. 1)

Artículo 2.2.7.2.1.2.***Clasificación de los afiliados al Régimen del Subsidio Familiar.***Los afiliados al régimen del Subsidio Familiar, se clasifican así:

1. Trabajadores afiliados al Subsidio Familiar. Son todos los trabajadores de carácter permanente que prestan sus servicios personales a un empleador público o privado, afiliado a una Caja de Compensación Familiar.

2. Trabajadores beneficiarios del Régimen del Subsidio Familiar. Son beneficiarios los trabajadores de carácter permanente afiliados al Régimen del Subsidio Familiar, con remuneraciones hasta de cuatro (4) veces el salario mínimo legal vigente y con personas a cargo, por las cuales tienen derecho a percibir la prestación del Subsidio Familiar en dinero.

3. Pensionados Afiliados al Régimen del Subsidio Familiar. Son las personas que tienen la calidad de pensionado y se encuentran afiliados a una Caja de Compensación Familiar.

4. Afiliados Facultativos al Régimen del Subsidio Familiar. Son las personas que no encontrándose dentro de las categorías anteriores, pueden tener acceso a los servicios sociales de las Cajas de Compensación Familiar por disposición de la Ley o en desarrollo de convenios celebrados por las mismas.

(Decreto 784 de 1989, Art. 3)

Artículo 2.2.7.2.1.3. ***Empleadores afiliados.*** Son afiliados a una caja de compensación familiar los empleadores que por cumplir los requisitos establecidos y los respectivos estatutos de la Corporación, hayan sido admitidos por su Consejo Directivo o por su Director Administrativo, cuando le haya sido delegada tal facultad.

La calidad, derechos y obligaciones de miembro o afiliado se adquieren a partir de la fecha de comunicación de su admisión y su carácter es personal e intransferible.

Los estatutos de las cajas de compensación señalarán los derechos y las obligaciones de sus miembros o afiliados.

(Decreto 341 de 1988, Art. 42)

Artículo 2.2.7.2.1.4. *Publicación de los requisitos de afiliación.* Las cajas de compensación familiar fijarán en sus sedes, en lugares visibles al público, los requisitos de afiliación de que trata el presente título, con indicación del lugar donde recibirá la documentación, así como del término para resolver la solicitud.

(Decreto 341 de 1988, Art. 40)

Artículo 2.2.7.2.1.5.*Prohibición de competencia desleal.*Las cajas de compensación familiar no podrán destinar recursos, ni efectuar campañas para promover la desafiliación de empleadores afiliados a otras cajas o que impliquen competencia desleal.

(Decreto 341 de 1988, Art. 41)

Artículo 2.2.7.2.1.6.*Afiliados.*Son afiliados a una caja de compensación familiar los empleadores que por cumplir los requisitos establecidos y los respectivos estatutos de la Corporación, hayan sido admitidos por su Consejo Directivo o por su Director Administrativo, cuando le haya sido delegada tal facultad.

La calidad, derechos y obligaciones de miembro o afiliado se adquieren a partir de la fecha de comunicación de su admisión y su carácter es personal e intransferible.

Los estatutos de las cajas de compensación señalarán los derechos y las obligaciones de sus miembros o afiliados.

(Decreto 341 de 1988, Art. 42)

Artículo 2.2.7.2.1.7. *Territorialidad de las Cajas de Compensación.*Para efectos de la aplicación del artículo 15 de la Ley 21 de 1982, se entiende que sólo en ausencia de una caja de compensación familiar que funcione en la ciudad o localidad donde se causen los salarios, el empleador podrá optar por una caja que funcione dentro de la ciudad o localidad más próxima dentro de los límites de los respectivos departamentos, intendencias o comisarías.

Se entiende que una caja opera en una localidad cuando cumpla con las funciones señaladas en el artículo 41 de la Ley 21 de 1982, especialmente en lo que respecta al pago de subsidio en dinero, especie y servicios a los trabajadores beneficiarios.

(Decreto 341 de 1988, Art. 43)

Artículo 2.2.7.2.1.8.*Determinación Caja de Compensación más cercana.* Para definir cuál es la caja de compensación más cercana a determinada ciudad o localidad, se tendrá en cuenta el número de kilómetros por carretera con servicio público de transporte establecido.

En los casos en que no exista carretera con la condición mencionada, o haya comunicación fluvial o aérea de servicio público que demande menor tiempo y dinero para el trabajador, se tomará como base el medio que resulte más favorable a éste.

En caso de duda, la Superintendencia se pronunciará sobre el particular, con base en concepto de la Secretaría de Obras Públicas de la región o la entidad oficial competente.

(Decreto 341 de 1988, Art. 44)

SECCIÓN 2
DE LA AFILIACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 2.2.7.2.2.1*Afiliados a Cajas de Compensación Familiar.* La afiliación de los trabajadores se entiende con relación a una determinada Caja de Compensación Familiar en cuanto el respectivo empleador haya sido aceptado y permanezca vigente en vinculación por no haber sido objeto de retiro voluntario debidamente aceptado, expulsión o suspensión de conformidad con lo previsto en el artículo 45 de la citada Ley 21 de 1982. La afiliación de los pensionados permanece vigente desde su aceptación hasta su retiro voluntario, suspensión o pérdida de su calidad por el no pago de los aportes.

(Decreto 784 de 1989, art. 4)

Artículo 2.2.7.2.2.2.*Obligaciones de los empleadores sobre afiliación.*Todos los empleadores tienen la obligación de informar oportunamente todo hecho que modifique la calidad de afiliado al Régimen del Subsidio Familiar, respecto de los trabajadores a su servicio.

(Decreto 784 de 1989, art. 2)

Artículo 2.2.7.2.2.3. *Obligaciones de las Cajas para expedir carné de afiliación.*Las Cajas de Compensación Familiar tienen la obligación de expedir a todo afiliado un carné que lo identifique como tal.

(Decreto 784 de 1989, art. 5)

Artículo 2.2.7.2.2.4. *Efectos del carné de afiliación.* El carné de afiliación de la respectiva Caja de Compensación Familiar, dará derecho al afiliado a reclamar subsidio en especie y a la utilización de los servicios sociales de la respectiva entidad en los términos de sus reglamentos generales, así como los de aquellas otras Cajas con las cuales exista convenio para el intercambio de servicios.

(Decreto 784 de 1989, art. 6)

Artículo 2.2.7.2.2.5. *Contenido del carné de afiliación.* El carné de afiliación al Régimen del Subsidio Familiar deberá contener la siguiente información:

1. Nombre y domicilio de la respectiva Caja.

2. Número de orden y vigencia.

3. Nombre e identificación del afiliado.

4. Clase de afiliado.

5. Nombre del empleador y número de identificación tributaria (NIT).

6. Cónyuge o compañero permanente y personas a cargo.

(Decreto 784 de 1989, art. 7)

Artículo 2.2.7.2.2.6. *Renovación del carné de afiliación.* El carné de afiliación, será renovado por lo menos una vez al año.

(Decreto 784 de 1989, art. 8)

Artículo 2.2.7.2.2.7. *Prórroga automática del carné de afiliación.* Terminado o suspendido el vínculo de afiliación del trabajador con la respectiva Caja, este podrá hacer uso de los programas sociales durante los dos (2) meses siguientes: La vigencia del carné de afiliación se prorrogará automáticamente por igual período.

(Decreto 784 de 1989, art. 9)

Artículo 2.2.7.2.2.8. *Indebida o fraudulenta utilización del carné de afiliación.*La utilización indebida o fraudulenta del carné de afiliación al Régimen del Subsidio Familiar dará lugar a la aplicación de las medidas que contemplen los reglamentos correspondientes de la respectiva Caja de Compensación Familiar.

(Decreto 784 de 1989, art. 10)

SECCIÓN 3
DE LA DESAFILIACIÓN

Artículo 2.2.7.2.3.1.*Desafiliación a las cajas de compensación.* El afiliado de una caja de compensación familiar puede desafiliarse mediante aviso escrito dirigido al Consejo Directivo. Las cajas de compensación familiar no podrán exigir un término superior a tres meses para efectos de desafiliación, contados a partir de la fecha de presentación de la solicitud correspondiente.

En los casos de suspensión por mora o de expulsión de afiliado, las cajas informarán por escrito al Inspector de Trabajo que tenga competencia en el domicilio del empleador, indicando el número de mensualidades adeudadas, a efecto de que se adopten las providencias del caso.

(Decreto 341 de 1988, art. 48)

Artículo 2.2.7.2.3.2.*Suspensión del afiliado.* La suspensión de afiliado de que trata el artículo 45 de la Ley 21 de 1982 se produce por mora en el pago de los aportes.

Las cajas de compensación familiar, mientras subsista la suspensión, podrán prestar servicios a los trabajadores de la empresa suspendida.

(Decreto 341 de 1988, art. 46)

Artículo 2.2.7.2.3.3.*Perdida de la calidad de afiliado.*La calidad de afiliado se pierde por retiro voluntario o por expulsión mediante decisión motivada del Consejo Directivo de la caja de compensación familiar, fundada en causa grave.

Corresponde al Consejo Directivo adoptar el procedimiento para la expulsión de afiliados.

(Decreto 341 de 1988, art. 47)

Artículo 2.2.7.*2.3.4.*Pago de aportes adeudados.* Cuando el empleador incurso en suspensión o pérdida de la calidad de afiliado a una caja por no pago de aportes, cancele

lo debido a la caja, ésta pagará a los trabajadores beneficiarios de aquél tantas cuotas de subsidio cuantas mensualidades haya satisfecho.

En igual obligación estará la caja cuando afilie empleadores que paguen aportes retroactivos.

(Decreto 341 de 1988, art. 49)

Artículo 2.2.7.*2.3.*5.*Nómina de salarios.* Los empleadores tienen obligación de enviar la respectiva nómina de salarios, cuando lo solicite la caja a que estuvieren afiliados y deben permitirle la revisión de las mismas en la sede de la empresa, o domicilio del patrono.

(Decreto 341 de 1988, art. 50)

Artículo 2.2.7.*2.3.*6.*Trámite judicial para el cumplimiento de las obligaciones.* Las cajas de compensación, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), la Escuela Superior de Administración Pública y los trabajadores beneficiarios del empleador desafiliado por mora en el pago de sus aportes, podrán exigir judicialmente el cumplimiento de la obligación.

(Decreto 341 de 1988, art. 51)

Artículo 2.2.7.*2.3.*7.*Factor para la liquidación de aportes.* El factor para la liquidación de aportes por concepto de salarios de los trabajadores que cumplan jornada máxima de trabajo no podrá ser inferior al mínimo legal vigente.

(Decreto 341 de 1988, art. 52)

CAPÍTULO 3
AFILIACIÓN DE POBLACIONES ESPECIALES A LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR

SECCIÓN 1
AFILIACIÓN SERVICIO DOMÉSTICO

Artículo 2.2.7.3.1.1. ***Afiliación de empleadores de servicio doméstico.*** Las personas naturales que ostenten la condición de empleadores de trabajadores del servicio doméstico, deberán afiliarse a una Caja de Compensación Familiar, de acuerdo con el procedimiento consagrado en el artículo 57 de la Ley 21 de 1982, modificado por el artículo 139 del Decreto-ley 019 de 2012.

(Decreto 721 de 2013, Art. 1)

Artículo 2.2.7.3.1.2. ***Afiliación de trabajadores del servicio doméstico***. Los trabajadores del servicio doméstico deberán ser afiliados por la persona natural para quien prestan sus servicios, a la Caja de Compensación Familiar que esta seleccione y que opere en el departamento dentro del cual se presten los servicios.

(Decreto 721 de 2013, Art. 2)

Artículo 2.2.7.3.1.3. ***Afiliación cuando existen varios empleadores.*** Cuando un trabajador del servicio doméstico preste sus servicios a varios empleadores, será afiliado

---

en la Caja de Compensación Familiar escogida por el primer empleador que realice la afiliación, siempre y cuando sus servicios sean prestados en el mismo departamento.

Cuando los servicios se presten en varios departamentos, aplicará el mismo principio, teniendo en cuenta la primera afiliación en la Caja de Compensación Familiar que opere en cada uno de los respectivos departamentos.

(Decreto 721 de 2013, Art. 3)

Artículo 2.2.7.3.1.4. ***Declaración y pago de aportes por conducto de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes.*** Los empleadores realizarán la declaración y el pago de los aportes al Sistema de Compensación Familiar, en relación con los trabajadores del servicio doméstico, por conducto de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes. Para este fin, se mantendrá y actualizará por los Operadores de Información el registro de las categorías correspondientes.

(Decreto 721 de 2013, Art. 5)

Artículo 2.2.7.3.1.5. ***Base para la liquidación de aportes al Sistema de Compensación Familiar.*** Los empleadores pagarán los aportes al Sistema de Compensación Familiar por los trabajadores del servicio doméstico, con base en el salario devengado por estos. En todo caso, el ingreso base de cotización de aportes al Sistema de Compensación Familiar por trabajador doméstico, no podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente.

PARÁGRAFO. La caja de compensación familiar, para efectos de reconocer las prestaciones del subsidio familiar al trabajador, validará el cumplimiento de los requisitos de ley, considerando en el caso de trabajadores domésticos que prestan sus servidos a varios empleadores, la sumatoria de las horas trabajadas para cada uno de ellos.

(Decreto 721 de 2013, Art. 6)

Artículo 2.2.7.3.1.6. ***Cotización al Sistema de Compensación Familiar*.** En el caso de trabajadores del servicio doméstico que laboren para un empleador por períodos inferiores a un mes, los empleadores realizarán el pago de los aportes al Sistema de Compensación Familiar conforme a las reglas generales. En el caso de establecerse el mecanismo de cotización por semanas, se aplicará para este tipo de trabajadores las disposiciones que en él se contengan.

(Decreto 721 de 2013, Art. 7)

Artículo 2.2.7.3.1.7. ***Derechos y beneficios de los trabajadores del servicio doméstico.*** Los trabajadores del servicio doméstico podrán acceder a todos los derechos y beneficios que reconoce el Sistema de Compensación Familiar, en los mismos términos que se aplican para la generalidad de los trabajadores afiliados.

(Decreto 721 de 2013, Art. 8)

Artículo 2.2.7.3.1.8. ***Acceso a programas ofrecidos por las cajas de compensación familiar.*** Las Cajas de Compensación Familiar promoverán el acceso a los servicios a su cargo para los trabajadores del servicio doméstico, en condiciones de igualdad y respecto de los demás trabajadores afiliados. Los Consejos Directivos de las Cajas de Compensación Familiar adoptarán la política de servicios y acceso para trabajadores

domésticos, dentro de la cual podrán incorporarse programas específicos para la atención en servicios sociales de aquellos, así como esquemas de promoción de la afiliación.

(Decreto 721 de 2013, Art. 9)

Artículo 2.2.7.3.1.9. ***Coordinación en programas de seguridad y salud en el trabajo*.** Las Cajas de Compensación Familiar y las ARL coordinarán de manera directa o mediante apoyo de terceros especializados, la prestación articulada de servicios para asegurar las mejores condiciones de trabajo y bienestar laboral, dentro de los lineamientos del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

(Decreto 721 de 2013, Art. 10)

Artículo 2.2.7.3.1.10. ***Inspección, vigilancia y control.*** La Superintendencia del Subsidio Familiar adoptará las medidas conducentes para asegurar el cumplimiento de las disposiciones adoptadas en la presente sección y la efectividad de los derechos al subsidio familiar y a los servicios sociales para los trabajadores del servicio doméstico, en relación con las obligaciones a cargo de los empleadores y de las Cajas de Compensación Familiar.

PARÁGRAFO. El Ministerio del Trabajo podrá adoptar mecanismos de incentivo para la afiliación de empleadores que ocupen trabajadores del servicio doméstico al Sistema de Subsidio Familiar y celebrar con ellos acuerdos de formalización.

(Decreto 721 de 2013, Art. 11)

Artículo 2.2.7.3.1.11. ***Condición para la aplicación del régimen contenido en el artículo 332 del Estatuto Tributario.*** Para obtener los beneficios del régimen contenido en el artículo 332 del Estatuto Tributario, modificado por el artículo 10 de la Ley 1607 de 2012, es requisito indispensable que el empleador previamente se afilie a una Caja de Compensación Familiar.

(Decreto 721 de 2013, Art. 12)

Artículo 2.2.7.3.1.12. ***Obligación especial de la Unidad de Gestión de Pagos Pensiones y Contribuciones Parafiscales UGPP*.** La UGPP realizará seguimiento y evaluación a la afiliación de empleadores personas naturales, respecto de los trabajadores del servicio doméstico a su cargo y efectuará los reportes del caso a la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) y demás autoridades.

(Decreto 721 de 2013, Art. 13)

SECCIÓN 2
AFILIACIÓN DE LOS PENSIONADOS

Artículo 2.2.7.3.2.1. ***Objeto***. La presente sección tiene por objeto señalar los términos y condiciones del acceso de los pensionados a los servicios sociales ofrecidos por las Cajas de Compensación Familiar, para ampliar su cobertura y la protección de los adultos mayores.

(Decreto 867 de 2014, Art. 1)

Artículo 2.2.7.3.2.2. *Ámbito de aplicación*. La presente sección aplica a los pensionados por vejez, invalidez, sobrevivientes a los que se refiere la Ley 1643 de 2013 y a su grupo familiar, a las Cajas de Compensación Familiar, las Administradoras de Fondos de Pensiones, las Administradoras de Riesgos Laborales y demás entidades públicas o privadas que reconocen y pagan pensiones.

(Decreto 867 de 2014, Art. 2)

Artículo 2.2.7.3.2.3. *Afiliación.* Los pensionados que devenguen hasta uno punto cinco (1.5) salarios mínimos mensuales legales vigentes smlmv de mesada, se afiliarán a la Caja de Compensación Familiar a la que estuvieron afiliados en su última vinculación laboral. En ningún caso podrán estar afiliados a más de una Caja de Compensación Familiar.

Los pensionados señalados en el inciso anterior que voluntariamente aporten de conformidad con el artículo 2.2.7.3.2.11. del presente Decreto y aquellos que devenguen mesadas superiores a uno punto cinco (1.5) smlmv podrán afiliarse a cualquier Caja de Compensación Familiar.

La afiliación a que se refiere el presente artículo cubrirá al grupo familiar del pensionado, el cual incluirá al cónyuge o compañero permanente que no ostente la calidad de trabajador activo y a sus hijos menores de dieciocho (18) años. La acreditación del grupo familiar se realizará conforme las reglas generales aplicables en el sistema de compensación familiar.

Los pensionados que no hayan estado afiliados a una Caja de Compensación Familiar, podrán afiliarse a la Caja que escojan.

PARÁGRAFO 1. El pensionado podrá trasladarse de Caja de Compensación Familiar cuando lo desee.

PARÁGRAFO 2. Las Cajas de Compensación Familiar identificarán las nuevas categorías de afiliados, a efectos de asegurar el acceso de los pensionados y su familia a los servicios ofrecidos por estas.

(Decreto 867 de 2014, Art. 3)

Artículo 2.2.7.3.2.4. *Permanencia de la afiliación y novedades.* El pensionado mantendrá su afiliación a la Caja de Compensación Familiar mientras ostente tal condición y tendrá la obligación de reportar a la Caja correspondiente cualquier circunstancia que modifique su condición de afiliación, en especial, la reliquidación de su mesada pensional o los cambios relacionados con su núcleo familiar cubierto, sin perjuicio de la verificación que adelantarán las Cajas.

(Decreto 867 de 2014, Art. 4)

Artículo 2.2.7.3.2.5. *Obligaciones de las entidades pagadoras de pensiones*. Colpensiones, la UGPP, las Administradoras de Fondos de Pensiones, las Administradoras de Riesgos Laborales y demás entidades responsables del pago de pensiones, asumirán las siguientes tareas:

1. Promover la afiliación de los pensionados a las Cajas de Compensación Familiar;

2. Para los pensionados que devenguen hasta uno punto cinco (1.5) smlmv de mesada, determinar los medios y canales de comunicación para que se tramite la afiliación a la Caja de Compensación Familiar que corresponda, a fin de garantizar el acceso a los servicios;

3. Informar a los pensionados el derecho que les asiste de afiliarse a una Caja de Compensación Familiar, así como los beneficios que establece la Ley 1643 de 2013.

(Decreto 867 de 2014, Art. 5)

Artículo 2.2.7.3.2.6. *Promoción de la afiliación*. Las Cajas de Compensación Familiar promoverán a través de los diferentes medios disponibles y mediante los acuerdos que celebren con las entidades pagadoras de pensiones, la afiliación de los pensionados y divulgarán las condiciones y los servicios sociales a que podrán acceder.

Los Consejos Directivos de las Cajas de Compensación Familiar deberán adoptar políticas generales en esta materia y adoptarán los mecanismos de seguimiento necesarios para el cabal cumplimiento de lo dispuesto en la presente sección.

(Decreto 867 de 2014, Art. 6)

Artículo 2.2.7.3.2.7. *Documentación para acreditarla condición de pensionado*. Los pensionados que se afilien a las Cajas de Compensación Familiar acreditarán su condición pensional por cualquier medio idóneo, entre otros, mediante certificación expedida por la entidad encargada del pago de la mesada pensional, desprendible de pago de mesada pensional o el acto de reconocimiento del derecho pensional.

(Decreto 867 de 2014, Art. 7)

Artículo 2.2.7.3.2.8. *Identificación del afiliado*. Una vez afiliado el pensionado, accederá a los servicios mediante la presentación del carné o conforme la identificación vigente en cada Caja de Compensación Familiar.

(Decreto 867 de 2014, Art. 8)

Artículo 2.2.7.3.2.9. *Condiciones de los servicios para pensionados con mesada de hasta uno y medio (1.5) smlmv*. Los pensionados con mesada pensional de hasta uno y medio (1.5) SMLMV tendrán derecho de acceder a todos los servicios de recreación, deporte y cultura que ofrezcan las Cajas de Compensación Familiar, en las mismas condiciones de los trabajadores activos afiliados, sin pago de cotización alguna.

(Decreto 867 de 2014, Art. 9)

Artículo 2.2.7.3.2.10. *Recursos para la atención de los servicios para pensionados con mesada de hasta uno y medio (1.5) smlmv.* Las Cajas de Compensación Familiar aplicarán para la atención de los servicios de los pensionados a que se refiere la Ley 1643 de 2013, recursos del saldo que quedare con destino a obras y programas sociales.

Las Cajas de Compensación Familiar establecerán mecanismos de seguimiento a la ejecución de los recursos que se comprometen a dicha finalidad y la Superintendencia del Subsidio Familiar impartirá las instrucciones contables del caso.

(Decreto 867 de 2014, Art. 10)

Artículo 2.2.7.3.2.11. *Aportes voluntarios de los pensionados con mesadas de hasta uno y medio (1.5) smlmv para acceder a los servicios distintos de recreación, deporte y cultura.* Los pensionados con mesadas de hasta uno punto cinco (1.5) smlmv voluntariamente podrán aportar a las Cajas de Compensación Familiar el cero punto seis por ciento (0.6%) sobre la correspondiente mesada pensional, para acceder adicionalmente a los servicios de turismo y capacitación, o el dos por ciento (2%) sobre la misma, para acceder a todas las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores activos, excepto la cuota monetaria.

(Decreto 867 de 2014, Art. 11)

Artículo 2.2.7.3.2.12. *Aporte para la afiliación voluntaria de pensionados con mesadas superiores a uno y medio (1.5) smlmv.* Los pensionados con mesadas superiores a uno y medio (1.5) smlmv, en su condición de afiliados voluntarios a las Cajas de Compensación Familiar, aportarán el cero punto seis por ciento (0.6%) sobre la correspondiente mesada pensional, para acceder a los servicios de recreación, turismo y capacitación, o el dos por ciento (2%) sobre la misma, para acceder a todas las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores activos, excepto la cuota monetaria de subsidio.

(Decreto 867 de 2014, Art. 12)

Artículo 2.2.7.3.2.13. *Tarifas*. Los pensionados con mesadas de hasta el uno punto cinco (1.5) smlmv, pagarán la tarifa más baja vigente para acceder a los servicios de recreación, deporte y cultura que ofrezca la Caja de Compensación Familiar.

Los pensionados con mesada superior a uno punto cinco (1.5) smlmv pagarán por los servicios a que tengan derecho, la tarifa que corresponda según lo establecido por el artículo 2.2.7.4.1.1. del presente Decreto, sin perjuicio de lo establecido en el parágrafo 2° del artículo 9° de la Ley 789 de 2002.

(Decreto 867 de 2014, Art. 13)

CAPÍTULO 4
TARIFAS, BENEFICIARIOS Y SERVICIOS DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR

SECCIÓN 1
CATEGORÍAS TARIFARIAS

Artículo 2.2.7.4.1.1. *Categorías tarifarias para los servicios sociales de las cajas de compensación familiar.* Se establecen las siguientes categorías tarifarias con base en el nivel salarial:

1. Categoría A. Hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes.

2. Categoría B. Más de dos salarios mínimos legales mensuales vigentes y hasta cuatro salarios mínimos legales mensuales vigentes.

3. Categoría C. Más de cuatro salarios mínimos legales mensuales vigentes.

4. Categoría D. Particulares. Categoría de no afiliado a la Caja.

PARÁGRAFO 1. Las Cajas de Compensación Familiar en la Categoría C podrán establecer tarifas diferenciales no subsidiadas de acuerdo al nivel de ingresos familiares.

(Decreto 827 de 2003, Art. 5)

Artículo 2.2.7.4.1.2. ***Aplicación de categorías tarifarias para trabajadores dependientes del régimen especial de aportes.*** Se deberán incluir en la Categoría B a los trabajadores dependientes, incluyendo las personas a su cargo, sobre los cuales su empleador cancele el 0.6%, no obstante la exención prevista en el artículo 13 de la Ley 789 de 2002. El trabajador dependiente que aporte la diferencia hasta completar el 2% tendrá los mismos derechos que se señalan en el parágrafo 1° del artículo 19 de la Ley 789 de 2002.

(Decreto 827 de 2003, Art. 6)

Artículo 2.2.7.4.1.3 ***Aplicación de categorías tarifarias para trabajadores independientes del régimen de afiliación voluntaria para expansión de servicios sociales.*** Se deberán incluir en la Categoría B a los trabajadores independientes, incluyendo las personas a su cargo, que cancelen el 0.6%, conforme el artículo 19 de la Ley 789 de 2002. El trabajador independiente que aporte la diferencia hasta completar el 2% tendrá los mismos derechos que se señalan en el parágrafo 1° del artículo 19 de la Ley 789 de 2002.

(Decreto 827 de 2003, Art. 7)

Artículo 2.2.7.4.1.4. ***Aplicación de categorías tarifarias para desempleados.*** Los desempleados, de que trata el parágrafo 1° del artículo 19 de la Ley 789 de 2002, incluyendo las personas a su cargo, que aporten el dos por ciento (2%) de la cotización, sobre un ingreso base de cotización de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, tendrán los mismos derechos que tienen los demás afiliados, salvo el subsidio monetario. Para efecto de las tarifas se entenderá que estas personas se encuentran en la categoría (B).

(Decreto 827 de 2003, Art. 8)

Artículo 2.2.7.4.1.5. ***Aplicación de categorías tarifarias para pensionados.*** Tendrán derecho a las tarifas de la Categoría A los pensionados a que se refiere el parágrafo 2° del artículo 9° de la Ley 789 de 2002 que hubieren acreditado veinticinco (25) o más años de afiliación al Sistema de Cajas de Compensación Familiar.

(Decreto 827 de 2003, art. 9)

SECCIÓN 2
DE LA CALIDAD DE BENEFICIARIO DEL SUBSIDIO FAMILIAR Y DE LAS PERSONAS A CARGO

Artículo 2.2.7.4.2.1. ***Subsidios en especie.*** Los subsidios en especie deberán brindarse en forma general e igualdad de condiciones para los beneficiarios.

(Decreto 341 de 1988, art. 54)

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

VERSIÓN ACTUALIZADA OCTUBRE DE 2017

Artículo 2.2.7.4.2.2. ***Parentesco y convivencia***. La convivencia con los hijos legítimos, naturales, adoptivos e hijastros, con los hermanos huérfanos de padre y con los padres del trabajador, a que se refiere el artículo 27 de la Ley 21 de 1982 no implica la cohabitación permanente entre el trabajador beneficiario y la persona a cargo.

(Decreto 341 de 1988, art. 56)

Artículo 2.2.7.4.2.3. ***Límite de remuneración.*** Para efectos del límite de remuneración a que hace referencia el artículo 20 de la Ley 21 de 1982, en el caso de trabajadores que prestan sus servicios a más de un empleador, se tendrá en cuenta la suma de los valores recibidos en los distintos empleos.

(Decreto 341 de 1988, art. 58)

Artículo 2.2.7.4.2.4. ***Jornada fija diaria.*** En el evento del artículo 24 de la Ley 21 de 1982, si el trabajador tiene jornada fija diaria, se considerarán como laborados con el mismo número de horas, los días correspondientes a descanso o permiso remunerado de ley, convencional o contractual.

En los casos de horario variable cuando deban demostrarse 96 horas de labor al mes para tener derecho al subsidio familiar, se tendrán como laboradas en los días de descanso, el promedio de las horas que figuren en las planillas de control llevadas por el empleador.

(Decreto 341 de 1988, art. 59)

Artículo 2.2.7.4.2.5. ***Del pago del valor adicional a los trabajadores del sector agropecuario.*** Para el pago adicional de cuota monetaria del subsidio familiar a favor de los trabajadores del sector agropecuario, conforme lo ordenado por el artículo 5 de la Ley 789 de 2002, las cajas de compensación familiar apropiarán los recursos necesarios con cargo al 55% de los aportes destinados al cubrimiento de la cuota monetaria y cuando se excediere dicho monto, contra los recursos del saldo para obras y programas sociales.

Para efectos de la identificación de los trabajadores beneficiarios de esta disposición, entiéndase que la misma aplica a aquellos que desempeñan agricultura, silvicultura, ganadería, pesca, avicultura y apicultura.

(Decreto 1053 de 2014, art. 10)

SECCIÓN 3
PROGRAMAS SOCIALES

Artículo 2.2.7.4.3.1. ***Campo de aplicación de los programas sociales.*** Las obras y programas sociales que organicen las Cajas de Compensación Familiar conforme a los artículos 62 y 77 de la Ley 21 de 1982, tienen como finalidad el reconocimiento y pago del Subsidio Familiar en servicios o en especie a los afiliados, beneficiarios, personas a cargo y a la comunidad en general, en los campos y orden de prioridades previstos por la Ley.

(Decreto 784 de 1989, art. 11)

Artículo 2.2.7.4.3.2. ***Objeto de los programas sociales.*** La organización de programas sociales de las Cajas, a través del subsidio en especie y en servicios, tiene por objeto restablecer o aliviar el desequilibrio económico familiar que producen hechos tales como el embarazo, el nacimiento, la desnutrición, la crianza y educación de los hijos, los

problemas de adolescencia, el matrimonio, la enfermedad, la invalidez, la muerte, la orfandad, el abandono y demás causas de desprotección.

(Decreto 784 de 1989, art. 13)

Artículo 2.2.7.4.3.3. ***Administración de los programas sociales.*** Las cajas de compensación familiar, organizarán y administrarán los servicios sociales, separado o conjuntamente, y además podrán convenir la prestación de los mismos con otras personas o entidades, preferiblemente con aquellas que ejercen acciones en el campo de la seguridad, previsión o el bienestar social.

(Decreto 784 de 1989, art. 18)

Artículo 2.2.7.4.3.4. ***Criterios para el establecimiento de los programas sociales*.** Las cajas de compensación familiar organizarán los programas sociales atendiendo los siguientes criterios:

1. El orden de prioridades establecido en el artículo 62 de la Ley 21 de 1982.

2. Constatarán que no se produzca duplicación con otros servicios del Estado o de la seguridad social, salvo que la ley expresamente lo permita.

3. La atención preferencial de las necesidades generales de la población.

4. La observancia de las normas legales que regulan el respectivo servicio o actividad.

5. El estudio de las condiciones de vida familiar de los trabajadores beneficiarios y las necesidades económicas y sociales principales de la región en donde cumple sus funciones la entidad respectiva.

(Decreto 784 de 1989, art. 19)

SECCIÓN 4
MODALIDADES DE PAGO DEL SUBSIDIO EN SERVICIOS

Artículo 2.2.7.4.4.1. ***Modalidades para la prestación de los servicios de salud*.** Los servicios de salud que organicen las cajas de compensación familiar, podrán tener las siguientes modalidades, utilizando preferencialmente la capacidad instalada disponible.

1. Prestación directa de servicios de promoción, prevención y asistencia, con infraestructura y recursos propios.

2. Prestación de servicios mediante convenios con otras entidades de seguridad social o con instituciones del sector público o privado.

3. Establecimiento de pólizas de seguros de cirugía y servicios de apoyo o complementarios.

4. Contratación de profesionales u otras instituciones especializadas en la prestación de servicios de salud.

(Decreto 784 de 1989, Art. 20)

Artículo 2.2.7.4.4.2. ***Finalidades de los servicios de salud.*** Los servicios de salud que presten las Cajas de Compensación Familiar estarán orientados por las siguientes finalidades principales:

1. Prestar atención médica y odontológica generales.

2. Practicar exámenes clínicos y de laboratorio, tratamientos para atender las situaciones de embarazo, parto y pos-parto; siempre y cuando éstos no sean proporcionados por otra entidad de seguridad social, en cumplimiento de disposiciones vigentes.

3. Establecer o coordinar sistemas de seguros médicos para el afiliado y su familia en materia de hospitalización y cirugía, lo mismo que para adquisición de medicamentos, curaciones, botiquines y productos esenciales para la protección de la salud del afiliado y su familia.

4. Aplicación de vacunas y otro tipo de inmunizaciones.

5. Impartir cursos de educación en salud, protección de primeros auxilios y demás aspectos relacionados con la prevención de la salud, tales como salud ocupacional, higiene y seguridad industrial y medicina del trabajo.

6. Auspiciar sistemas de seguros de vida.

7. Promover la adquisición de aparatos ortopédicos, de prótesis y demás tratamientos y sistemas de rehabilitación.

8. Instituir salacunas y guarderías infantiles para los hijos de los afiliados.

9. Facilitar u organizar servicios funerarios, de inhumación o de cremación, en caso de muerte del afiliado y de las personas a su cargo.

(Decreto 784 de 1989, Art. 21)

Artículo 2.2.7.4.4.3. ***Los servicios sociales de nutrición y mercadeo.*** Los programas de nutrición y mercadeo social que desarrollen las cajas de compensación familiar estarán orientados a las siguientes finalidades principales:

1. Mejorar la dieta alimentaria de los afiliados, su familia y la comunidad en general.

2. Aprovechar las épocas de cosecha, abastecimiento y abundancia de productos básicos para expandir su distribución.

3. Estimular y desarrollar la producción de pequeños productores, agricultores o cooperativas del sector agropecuario.

4. Aumentar la capacidad adquisitiva de los trabajadores y sus familias, mediante la venta de productos con precios bajos, buena calidad, peso y medidas exactos y puntos de mercadeo asequibles.

5. Organizar sistemas de crédito para la financiación de electrodomésticos, productos del hogar, útiles escolares vestuarios y elementos para la recreación y el esparcimiento que propendan por el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

6. Establecer programas de educación alimentaria, para el consumo y adquisición de bienes básicos.

(Decreto 784 de 1989, art. 24)

Artículo 2.2.7.4.4.4. ***Actividad de mercadeo.*** La actividad de mercadeo que desarrollan las Cajas de Compensación Familiar en todo el territorio nacional, deberá ejecutarse bajo el criterio de autosostenibilidad, de tal manera que se garantice que los ingresos provenientes de dicha actividad, absorban plenamente sus egresos.

Para este fin, podrán asociarse entre sí o con terceros, así como vincular en calidad de accionistas a los trabajadores afiliados al sistema de compensación.

(Decreto 2889 de 2007, art. 1)

Artículo 2.2.7.4.4.5. ***Requisitos para adelantar actividades de mercadeo.*** Para la realización de las actividades de que trata el artículo 2.2.7.4.4.4. del presente Decreto, las Cajas de Compensación Familiar deberán atender lo dispuesto en el artículo 65 de la Ley 633 de 2000.

Las Cajas que realicen actividades de mercadeo tendrán que acreditar independencia contable, financiera y operativa, sin que puedan comprometer con su operación de expansión o mantenimiento, los recursos provenientes del 4% o de cualquier otra, unidad o negocio de la Caja. Esta actividad podrá financiarse, con los remanentes de los ejercicios financieros, con las utilidades derivadas de otras unidades de negocio, con recursos de crédito o aportes de capital de terceras personas, o con cualquier otro mecanismo que permita la viabilidad del negocio.

Cuando las Cajas de Compensación Familiar financien las actividades de mercadeo con los remanentes de los ejercicios financieros, se sujetarán a lo previsto en el parágrafo 1° del artículo 43 de la Ley 21 de 1982, en concordancia con el artículo 62 de la misma ley.

(Decreto 2889 de 2007, art. 2)

Artículo 2.2.7.4.4.6. ***No autorización para recaudo de parafiscales.*** Las actividades de mercadeo que desarrollen las Cajas de Compensación Familiar, no las autoriza para afiliar y recaudar los aportes parafiscales del subsidio familiar, fuera de su jurisdicción departamental.

(Decreto 2889 de 2007, art. 3)

Artículo 2.2.7.4.4.7. ***Régimen de Transparencia.*** Las Cajas de Compensación Familiar deberán atender las disposiciones previstas en el Régimen de Transparencia previsto en el artículo 21 de la Ley 789 de 2002.

(Decreto 2889 de 2007, art. 4)

Artículo 2.2.7.4.4.8. ***Inspección, vigilancia y control.*** Corresponde a la Superintendencia de Subsidio Familiar, ejercer inspección, vigilancia y control, frente a los recursos que invierten las Cajas en la actividad de mercadeo.

En todo caso, la Superintendencia de Subsidio Familiar podrá ejercer el control previo cuando así lo considere, conforme lo dispone el parágrafo 1 ° del artículo 20 de la Ley 789 de 2002.

(Decreto 2889 de 2007, art. 5)

Artículo 2.2.7.4.4.9. ***Mercadeo de las Cajas de Compensación Familiar.*** Las Cajas que realicen actividades de mercadeo tendrán que acreditar independencia contable financiera y operativa, sin que puedan comprometer con su operación de expansión o mantenimiento, los recursos provenientes de los aportes parafiscales o de cualquier otra unidad o negocio de la Caja de Compensación Familiar. Esta actividad podrá financiarse, con los remanentes de los ejercicios financieros, con las utilidades derivadas de otras unidades de negocio, con recursos de crédito o aportes de capital de terceras personas, con alianzas estratégicas que lleven a cabo o con cualquier otro mecanismo que permita la viabilidad del negocio y garantice no subsidiar la operación con los recursos del 4%.

(Decreto 827 de 2003, art. 22)

Artículo 2.2.7.4.4.10. ***Los programas de educación.*** Los programas de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano que adelanten las cajas de compensación familiar, estarán orientados a las siguientes finalidades principales:

1. Conceder educación integral y continuada a los trabajadores, su cónyuge y personas a cargo.

2. Impartir educación y capacitación a los trabajadores, su cónyuge y personas a cargo, en oficios y ocupaciones que tiendan al mejoramiento del ingreso familiar.

3. Establecer servicios de biblioteca, centros de documentación y servicios de aprendizaje para el mejoramiento de la educación y capacitación de la familia.

4. Auspiciar becas, cursos y demás actividades de fomento y capacitación para los afiliados y sus familias.

5. Organizar eventos científicos y culturales a los cuales tengan acceso los afiliados, sus familias y la comunidad en general.

(Decreto 784 de 1989, art. 26)

Artículo 2.2.7.4.4.11. ***Los programas sociales de vivienda*****.** Los programas sociales de vivienda que organicen las cajas de compensación familiar para sus afiliados, estarán orientados por las siguientes finalidades principales:

1. Suministrar vivienda o facilitar el acceso a soluciones de vivienda en condiciones de dignidad, salubridad y decoro para los afiliados y sus familias.

2. Mejorar las soluciones de vivienda en función del ingreso y status de los afiliados y sus familias.

3. Dotar de lote con los servicios básicos para la construcción de vivienda a los afiliados y sus familias.

4. Otorgar créditos para la adquisición y mejoramiento de la vivienda de los afiliados y sus familias.

5. Facilitar la adquisición de materiales, prestar asesorías y capacitación para la construcción o el mejoramiento de la vivienda de los afiliados y sus familias.

6. Conformar unidades de información y asesoría técnica, en materia de adjudicación, de trámites para la adquisición de vivienda o utilización de materiales y procedimientos para garantizar mayor rendimiento y economía.

(Decreto 784 de 1989, art. 27)

Artículo 2.2.7.4.4.12. ***Los servicios de crédito de fomento.*** Los servicios de crédito de fomento para industrias familiares que otorguen las cajas de compensación familiar, estarán orientados por las siguientes finalidades principales:

1. Establecer pequeñas industrias de alimentos, talleres de modistería, mecánica y similares, que permitan mejorar el ingreso familiar de los afiliados y sus familias.

2. Fomentar la industria agropecuaria en fincas, pequeñas parcelas, granjas individuales o comunales, hogares de ancianos y demás establecimientos en que puedan participar los afiliados y sus familias.

3. Facilitar la adquisición de semillas, abonos e insumos agropecuarios, herramientas, materiales, equipo de trabajo y demás efectos para el establecimiento de pequeñas industrias familiares.

4. Permitir la adquisición, ampliación y reparación de maquinarias y equipos para el funcionamiento de industrias familiares.

5. Fomentar el establecimiento de microempresas, empresas asociativas, cooperativas u organizaciones similares para los afiliados y sus familias.

6. Auspiciar la adquisición de equipos, herramientas o insumos necesarios para el ejercicio profesional o técnico de los trabajadores afiliados, su cónyuge y sus familias.

(Decreto 784 de 1989, art. 28)

Artículo 2.2.7.4.4.13. ***Los servicios de recreación social.*** Los servicios de recreación social que adelanten las cajas de compensación familiar, estarán orientados por las siguientes finalidades principales:

1. Prestar servicios de recreación y turismo social.

2. Facilitar el descanso o el esparcimiento de los trabajadores afiliados, de manera que se repongan de la fatiga o el cansancio resultante de la actividad laboral.

3. Inducir a los trabajadores y sus familias a la práctica del deporte y la sana utilización del tiempo libre.

4. Facilitar la participación en eventos deportivos, programas de recreación, excursiones y actividades similares para el desarrollo físico y mental de los afiliados y sus familias.

PARÁGRAFO. Las cajas de compensación familiar auspiciarán la utilización de la infraestructura existente por parte de los pensionados, los estudiantes, los trabajadores en

vacaciones y demás sectores de la población para que entre semana puedan disfrutar de la recreación y el turismo social, sin perjuicio de sus actividades normales.

(Decreto 784 de 1989, Art. 29)

Artículo 2.2.7.4.4.14. ***Programas especiales de vacaciones.*** Las cajas de compensación familiar podrán convenir con los empleadores o trabajadores afiliados la realización de programas especiales de vacaciones para estos y sus familias.

Para los efectos anteriores, los trabajadores podrán autorizar a su respectivo empleador para que haga descuentos sobre salarios o gire directamente auxilios, bonificaciones o primas de carácter especial para abonar o cancelar obligaciones contraídas con las cajas de compensación familiar.

(Decreto 784 de 1989, art. 30)

Artículo 2.2.7.4.4.15 ***Reglamentación de la utilización de los servicios sociales***. Los consejos directivos de las cajas de compensación familiar, establecerán reglamentos generales para la utilización de los servicios sociales.

Las tarifas diferenciales que llegaren a fijarse para la prestación de los servicios sociales observarán lo dispuesto por el artículo 64 de la Ley 21 de 1982.

Los convenios celebrados entre cajas de compensación familiar para la atención de sus afiliados, podrán prever idénticas tarifas a las dispuestas para sus propios afiliados.

(Decreto 784 de 1989, art. 31)

Artículo 2.2.7.4.4.16. ***Programas de educación básica y media.*** Las Cajas de compensación Familiar deben ofrecer a las personas a cargo de los trabajadores beneficiarios programas de educación básica y media, administrados en forma directa o contratados con una institución educativa legalmente reconocida por el Estado, de acuerdo con su proyecto educativo institucional.

En los programas respectivos se indicarán los criterios de selección de los alumnos admitidos, de tal manera que se dé preferencia a los hijos de los trabajadores beneficiarios de la Caja.

Parágrafo. Las Cajas de Compensación Familiar que al 5 de agosto de 1994 venían prestando el servicio de educación básica y media a través de establecimientos educativos de su propiedad, deberán garantizar que éste se brinde en forma prioritaria a los hijos de sus trabajadores beneficiarios.

(Decreto 1902 de 1994, art. 4)

Artículo 2.2.7.4.4.17. ***Destinación de recursos para los programas de educación básica y media.*** Para el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 2.2.7.4.4.16 del presente Decreto, las Cajas de Compensación Familiar destinarán con el carácter de subsidio en especie o en servicios, al menos el 10% del saldo previsto en el numeral 4° del artículo 43 de la Ley 21 de 1982 y demás normas legales vigentes.

Los programas de educación básica y media serán ejecutados con los recursos previstos en este artículo, en forma directa por la respectiva caja, mediante convenio con instituciones especializadas o establecimientos educativos con reconocimiento oficial.

Pueden estar representados por otorgamiento de becas, cupos gratuitos en establecimientos educativos y programas de educación básica y media para adultos.

(Decreto 1902 de 1994, art. 5)

Artículo 2.2.7.4.4.18. ***Destinatarios del subsidio familiar en especie para los programas de educación básica y media.*** Para hacerse acreedores al subsidio familiar educativo en especie, los trabajadores beneficiarios deberán demostrar ante la respectiva Caja de Compensación Familiar que los ingresos familiares son inferiores a cuatro (4) salarios mínimos legales.

Las pruebas y procedimientos para tales efectos será reguladas por la Superintendencia de Subsidio Familiar.

(Decreto 1902 de 1994, art. 6)

Artículo 2.2.7.4.4.19. ***Modalidades de los programas de educación básica y media.*** Las Cajas de Compensación Familiar pueden ofrecer los programas de educación básica y media en forma presencial o semiescolarizada, propiciando la culminación de la educación básica y media a los hijos de los trabajadores afiliados a las cajas.

(Decreto 1902 de 1994, art. 7)

Artículo 2.2.7.4.4.20. ***Inspección y vigilancia de los programas de educación básica y media.*** Los programas de educación básica y media que ofrezcan las cajas estarán sujetos a la inspección y vigilancia por parte de las respectivas secretarías de educación Departamental o Distritales y deberán ser comunicados a la Superintendencia de Subsidio Familiar para lo de su competencia.

(Decreto 1902 de 1994, art. 8)

SECCIÓN 5
MODALIDADES DE PAGO DEL SUBSIDIO EN ESPECIE

Artículo 2.2.7.4.5.1. ***El subsidio familiar en especie*.** Las Cajas de Compensación Familiar, conforme al artículo 5 de la Ley 21 de 1982, podrán reconocer subsidio familiar en especie, consistente en alimentos, vestidos, becas de estudio, textos escolares, drogas y demás frutos o géneros diferentes al dinero.

(Decreto 784 de 1989, Art. 14)

Artículo 2.2.7.4.5.2. ***Forma de reconocimiento del subsidio familiar en especie.*** El subsidio en especie podrá ser reconocido y entregado directamente en artículos, productos, elementos y demás bienes dispuestos en el reglamento general que adopte cada institución, o mediante órdenes para que sean entregados por terceros según los términos de la contratación efectuada por la respectiva entidad.

Las órdenes o cualquier otro medio que fuere utilizable para estos efectos, no serán redimibles en dinero, ni transferibles.

(Decreto 784 de 1989, Art. 15)

Artículo 2.2.7.4.5.3. *Modalidades del subsidio en especie*. El subsidio familiar en especie, podrá consistir en el suministro de:

1. Medicamentos, cuando no son suministrados por otra entidad de seguridad social.

2. Aparatos ortopédicos, prótesis y demás implementos de rehabilitación, no suministrados por otra entidad de seguridad o previsión social.

3. Ajuares, vestidos y demás efectos relacionados con el nacimiento de los hijos de los afiliados.

4. Leche, alimentos enriquecidos, medicamentos y demás artículos relacionados con el nacimiento de los hijos del afiliado.

5. Textos, útiles escolares y demás material para la educación y formación de los hijos de los afiliados.

6. Semillas, abonos, vestidos de labor y elementos de trabajo para el trabajador afiliado del sector primario de la economía y sus personas a cargo.

7. Materiales de instrucción, capacitación y orientación para los adolescentes hijos de los afiliados y los demás miembros de su familia.

8. Becas, créditos y demás mecanismos para la formación y capacitación de los afiliados y las personas a su cargo.

9. Productos o elementos que formen parte de programas de alimentación y nutrición que se organicen para las madres embarazadas, los hijos y los ancianos desprotegidos.

10. Cursos, folletos, exámenes clínicos y de laboratorio, elementos de educación y preparación para el matrimonio de los afiliados y de las personas a cargo.

11. Boletos de viaje, excursiones, créditos y demás aspectos relacionados con el establecimiento de la familia del afiliado o de las personas a cargo.

12. Elementos de recreación y posibilidad de utilización de servicios sociales para el trabajador y su familia en el trabajo activo, en caso de incapacidad, vacaciones o en situaciones de retiro.

13. Suministro de servicios y elementos funerarios, de inhumación o de cremación en caso de muerte del afiliado y de las personas a su cargo.

(Decreto 784 de 1989, Art. 16)

Artículo 2.2.7.4.5.4. *Igualdad en los Subsidios en especie.* Los Subsidios en especie deberán brindarse en forma general y en igualdad de condiciones para los beneficiarios.

(Decreto 341 de 1988, Art. 54)

CAPÍTULO 5

RECURSOS, INVERSIONES Y PRESUPUESTO DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR

SECCIÓN 1
ACTIVOS

Artículo 2.2.7.5.1.1. ***Depreciación de Activos fijos*****.** Los activos fijos de las entidades vigiladas se depreciarán de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

(Decreto 341 de 1988, Art. 63)

Artículo 2.2.7.5.1.2. ***Destinación activos fijos.*** El valor de los activos fijos que no se destinen específicamente a programas y servicios sociales se considerarán gastos de administración, instalación y funcionamiento a través de la depreciación.

(Decreto 341 de 1988, Art. 64)

Artículo 2.2.7.5.1.3. ***Adquisición de Activos Fijos***. Para los efectos del artículo 2.2.7.5.1.2. del presente Decreto, la adquisición de los activos fijos que no se destinen específicamente a programas y servicios sociales de las cajas de compensación familiar deberá hacerse calculando que el valor de la depreciación que correspondería al activo en el respectivo ejercicio, no genere un exceso sobre el porcentaje autorizado en la ley para gastos de instalación, administración y funcionamiento.

(Decreto 341 de 1988, Art. 65)

Artículo 2.2.7.5.1.4. ***Sanciones.*** El exceso en que incurran las Corporaciones sobre el porcentaje autorizado en el artículo 43, ordinal 2o, de la Ley 21 de 1982, dará lugar a la aplicación de las sanciones legales correspondientes.

(Decreto 341 de 1988, Art. 66)

Artículo 2.2.7.5.1.5. ***Apropiaciones de Rendimientos y productos líquidos.*** La apropiación de los rendimientos y productos líquidos de las operaciones que efectúen las cajas de compensación familiar, así como de los remanentes presupuestales de cada ejercicio, deberán hacerla los consejos directivos dentro del semestre siguiente al ejercicio anual que generó los remanentes.

Para efectuar el pago del Subsidio en dinero, se tendrá como plazo máximo el 31 de Diciembre del año siguiente al que arrojó remanentes.

Los remanentes producidos en los programas de mercadeo social se sujetarán a las disposiciones tributarias a que hubiere lugar.

(Decreto 341 de 1988, Art. 67)

SECCIÓN 2
DE LA RESERVA LEGAL

Artículo 2.2.7.5.2.1. ***Reserva legal.*** La reserva legal de las cajas de compensación familiar será hasta del 3% de sus recaudos por concepto de Subsidio Familiar obtenido en el semestre inmediatamente anterior, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 3º, del artículo 43 de la Ley 21 de 1982.

La reserva legal sólo podrá ser utilizada para atender oportunamente obligaciones de la caja, hasta la suma fijada por el Consejo Directivo conforme al artículo 58 de la misma ley.

Disminuida o agotada la reserva deberá conformarse nuevamente en los títulos correspondientes, inmediatamente la corporación supere la iliquidez que originó la utilización de aquélla.

(Decreto 341 de 1988, Art. 68)

SECCIÓN 3
INVERSIONES

Artículo 2.2.7.5.3.1. ***Objeto.*** El objeto de la presente sección es establecer el régimen de autorización para los planes, programas y proyectos de inversión en obras o servicios sociales que desarrollen las Cajas de Compensación Familiar, fijar condiciones sobre la utilización de los recursos parafiscales bajo su administración y sobre aquellos de otra naturaleza, y dictar normas para asegurar el adecuado uso de los recursos destinados por estas corporaciones a la ejecución de los servicios sociales a su cargo, con prioridad para la atención de los trabajadores afiliados beneficiarios y sus familias.

(Decreto 1053 de 2014, Art. 1)

Artículo 2.2.7.5.3.2. ***Afectación de los recursos administrados por las cajas de compensación familiar.*** Los recursos que administran las Cajas de Compensación Familiar están destinados a la atención de las prestaciones y servicios de la seguridad social y demás finalidades que prevea la ley y no podrán comprometerse para fines diferentes.

Los que provengan de los aportes obligatorios pagados por los empleadores y por las cooperativas de trabajo asociado tienen la condición de recursos parafiscales y como tales, su administración se rige por las disposiciones legales correspondientes.

Los aportes obligatorios y los bienes adquiridos con estos serán contabilizados en el balance de las Cajas de Compensación Familiar, en la forma que defina la Superintendencia del Subsidio Familiar.

En la contabilidad de las Cajas de Compensación Familiar se deberán registrar en forma separada los ingresos, gastos, activos, pasivos y patrimonio originados en los aportes obligatorios de carácter parafiscal, de cualesquiera otros que provengan de fuentes diferentes. La Superintendencia del Subsidio Familiar emitirá las instrucciones pertinentes.

Los activos que hayan sido adquiridos con recursos parafiscales pertenecen al sector de los trabajadores y su titularidad corresponderá a las Cajas de Compensación Familiar en condición de administradoras.

(Decreto 1053 de 2014, Art. 2)

Artículo 2.2.7.5.3.3. ***Régimen de autorización para planes, programas y proyectos de inversión en obras o servicios sociales****.* Las Cajas de Compensación Familiar ejecutarán sus planes, programas y proyectos de inversión en obras o servicios sociales, conforme al ordenamiento jurídico y bajo el control de la Superintendencia del Subsidio

Familiar, el cual se ejercerá a través de las modalidades de autorización general y autorización previa.

Se someten a autorización general, las obras, programas y proyectos que correspondan a las siguientes categorías:

1. Proyectos de modificaciones, adecuaciones y mejoras:

   - Para Cajas de Compensación Familiar: (i) con ingresos totales diferentes a los de salud, superiores al 1% del total anual de ingresos del sistema sin incluir ingresos por salud y (ii) cuya participación de aportes del 4% sea de hasta el 70% sobre los ingresos totales de la Caja sin incluir salud, aquellos proyectos que no superen el cuarenta por ciento (40%) del límite máximo anual de inversiones aprobado por la Superintendencia del Subsidio Familiar para cada Caja.

   - Para Cajas de Compensación Familiar: (i) con ingresos totales diferentes a los de salud, entre el 0.5% y el 1 % del total anual de ingresos del sistema sin incluir ingresos por salud y (ii) con una participación de los aportes del 4% de entre el 70% y el 80% sobre los ingresos totales de la Caja sin incluir salud, aquellos proyectos que no superen el treinta por ciento (30%) del límite máximo anual de inversiones aprobado por la Superintendencia del Subsidio Familiar para cada Caja.

   - Para Cajas de Compensación Familiar: (i) con ingresos totales diferentes a los de salud inferiores al 0.5% del total anual de ingresos del sistema sin incluir ingresos por salud y (ii) con una participación de los aportes del 4% superior al 80% sobre los ingresos totales de la Caja sin incluir salud, aquellos proyectos que no superen el veinte por ciento (20%) del límite máximo anual de inversiones aprobado por la Superintendencia del Subsidio Familiar para cada Caja.

2. Proyectos de inversión que se financien con remanentes de los aportes generados en ejercicios anteriores, para la atención de servicios sociales cuyo uso debidamente acreditado esté dirigido por lo menos en un ochenta por ciento (80%) a beneficiarios del subsidio familiar.

3. Proyectos que comprometan exclusivamente la aplicación de recursos originados en fuentes diferentes a los aportes parafiscales, para el desarrollo de las actividades contempladas por el artículo 16 de la Ley 789 de 2002.

4. Proyectos que hagan parte de la administración del Mecanismo de Protección al Cesante, cuando los recursos deriven o se generen en el programa respectivo y se financien con cargo al FOSFEC.

5. Proyectos que se encuentren incluidos dentro del límite máximo de inversión conforme los rangos y/o materias que con criterio general defina la Superintendencia del Subsidio Familiar y las que se realicen en cumplimiento de una orden de autoridad judicial o administrativa.

PARÁGRAFO 1. Frente a cada uno de los programas o proyectos mencionados, se remitirá la información correspondiente a la Superintendencia del Subsidio Familiar para efectos de adelantar su seguimiento, dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a

---

su aprobación por parte del Consejo Directivo de la correspondiente Caja de Compensación Familiar, adjuntando el acta de la correspondiente sesión. La Superintendencia del Subsidio Familiar podrá exigir la remisión de los documentos adicionales que requiera para el ejercicio de sus funciones y adoptará una ficha simplificada para el reporte de estos proyectos.

PARÁGRAFO 2. Los proyectos deberán ser presentados en forma integral y corresponder a la unidad de diseño estructural que se establezca. Las Cajas de Compensación Familiar no podrán fraccionar la presentación de un proyecto en varias etapas o componentes con el fin de modificar o ajustar el monto asignado para someterse a la autorización general.

(Decreto 1053 de 2014, Art. 3)

Artículo 2.2.7.5.3.4. *Autorización previa para planes, programas y proyectos de inversión en obras o servicios sociales*. Los planes, programas y proyectos de inversión en obras o servicios sociales cuya ejecución no encuadre dentro de los supuestos señalados en el artículo 2.2.7.5.3.3. del presente Decreto, requerirán de autorización previa por parte de la Superintendencia del Subsidio Familiar.

Las Cajas de Compensación Familiar no podrán bajo modalidad alguna, iniciar la ejecución de obras, programas o proyectos sin autorización de la Superintendencia del Subsidio Familiar, cuando la requieran por estar cobijados por la modalidad de autorización previa.

PARÁGRAFO. La ejecución de proyectos podrá comprometer recursos correspondientes a anualidades futuras. Estos serán sometidos a aprobación de la Superintendencia del Subsidio Familiar, una vez aprobados por los Consejos Directivos de las Cajas de Compensación Familiar.

(Decreto 1053 de 2014, Art. 4)

Artículo 2.2.7.5.3.5. *Control sobre los planes, programas y proyectos de inversión para obras o servicios sociales.* La Superintendencia del Subsidio Familiar ejercerá control sobre los planes, programas y proyectos de inversión para obras o servicios sociales ejecutados por las Cajas de Compensación Familiar. Para ello adoptará anualmente un plan de trabajo que permita validar que los mismos se hayan ejecutado conforme al marco legal vigente. En especial, verificará que el objeto de aquellos atienda las necesidades prioritarias de la población afiliada, con énfasis en la cobertura para los trabajadores beneficiarios y sus familias.

(Decreto 1053 de 2014, Art. 5)

Artículo 2.2.7.5.3.6. *Permisos, licencias o autorizaciones para la ejecución de los planes, programas y proyectos de inversión para obras o servicios sociales*. Cuando se trate de actividades o programas que requieran autorizaciones o permisos, se entenderá como responsabilidad de la respectiva Caja o entidad a través de la cual se realice la operación, la consecución de los permisos, licencias o autorizaciones, sin los cuales no se puede llevar adelante la ejecución de las actividades o programas.

(Decreto 1053 de 2014, Art. 6)

Artículo 2.2.7.5.3.7. *De los recursos para el desarrollo de los planes, programas y proyectos de inversión para obras o servicios sociales.* Los recursos que provengan

de los aportes parafiscales administrados por las Cajas de Compensación Familiar y que quedaren como saldo luego de aplicar las destinaciones específicas de ley y el pago de la cuota monetaria del subsidio familiar, serán administrados por aquellas para la ejecución de obras o servicios sociales con destino a los trabajadores afiliados beneficiarios y no beneficiarios y a sus familias, de preferencia para atender las necesidades de los trabajadores afiliados beneficiarios y de conformidad con el límite máximo anual de inversiones.

Las obras o servicios sociales que se ejecuten con recursos que provengan de aportes obligatorios podrán cobijar a población no afiliada solamente cuando exista norma que así lo permita y en las condiciones que ella disponga, sin que en ningún caso puedan aplicarse tales aportes para subsidiar a trabajadores no beneficiarios o a población no afiliada.

(Decreto 1053 de 2014, Art. 7)

Artículo 2.2.7.5.3.8. ***Del manejo de los recursos provenientes de los aportes para el desarrollo de los planes, programas y proyectos de inversión para obras o servicios sociales.*** Las cajas de compensación familiar administrarán los recursos a que se refiere el artículo 2.2.7.5.3.7. del presente Decreto bajo los siguientes criterios:

1. Separación e identificación contable bajo titularidad de la Caja de Compensación Familiar.

2. Aplicación a las funciones y actividades señaladas por la ley pata la atención de los afiliados y sus familias.

3. Prevalencia en la aplicación de recursos para obras y servicios sociales que beneficien preferencialmente a los trabajadores beneficiarios y sus familias.

4. Programación presupuestal, en cuanto anualmente la Caja de Compensación Familiar deberá identificar y proyectar la utilización de dichos recursos conforme las prescripciones de ley y dentro del límite máximo de inversiones.

5. Reporte de ejecución, en cuanto periódicamente las Cajas de Compensación Familiar deberán informar a la Superintendencia del Subsidio los movimientos de las cuentas en que se administren dichos recursos, para el ejercicio de la función de inspección y vigilancia correspondiente.

PARÁGRAFO. El Ministerio del Trabajo adoptará los criterios generales de priorización en cuanto la utilización de estos recursos para la población de trabajadores beneficiarios del subsidio familiar, con base en los reportes que haga la Superintendencia del Subsidio Familiar sobre ejecución de los mismos y las necesidades sociales. La Superintendencia del Subsidio Familiar establecerá su plan de trabajo en inspección y vigilancia a partir de dichos criterios.

(Decreto 1053 de 2014, Art. 8)

Artículo 2.2.7.5.3.9. ***Intervención de la Superintendencia del Subsidio Familiar en relación con los recursos para el desarrollo de los planes, programas y proyectos de inversión para obras o servicios sociales.*** La Superintendencia del Subsidio Familiar ejercerá de preferencia sus funciones de inspección, vigilancia y control sobre la administración de los recursos a que se refiere el artículo 2.2.7.5.3.7. del presente Decreto, para verificar que se cumpla con los criterios señalados en el artículo 2.2.7.5.3.8.

del presente Decreto, con las directrices contables que ella imparta y con la realización de los fines del sistema de subsidio familiar.

Así mismo adoptará las instrucciones administrativas y contables que se requieran, disponiendo los mecanismos de control pertinentes sobre las cuentas en que se gestionen los recursos referidos, sin perjuicio de aplicar los principios de eficiencia y eficacia para el adecuado manejo financiero de las Cajas de Compensación Familiar.

(Decreto 1053 de 2014, Art. 9)

Artículo 2.2.7.5.3.10*. Solicitud para la aprobación de planes y programas de inversión y servicios sociales.* La solicitud para aprobación de planes y programas de inversión o de organización de servicios sociales deberá contener:

1. Petición formal de autorización suscrita por el representante legal de la respectiva entidad.

2. Copia del acta del Consejo Directivo en que conste la aprobación por la mayoría calificada.

3. Certificado del Revisor Fiscal sobre origen y disponibilidad de recursos.

4. Descripción del proyecto con indicación de objetivos generales y específicos, cobertura proyectada, localización, costos, cuantía de las inversiones y programación de las mismas.

5. Evaluación social del proyecto.

6. Cuando se trate de adquisición de bienes inmuebles se requerirá avalúo comercial practicado por perito inscrito en entidad oficial.

(Decreto 341 de 1988, Art. 73)

Artículo 2.2.7.5.3.11. *Negociación de inmuebles.* Para efectos de la negociación de. bienes inmuebles, las Cajas de Compensación Familiar, deberán acreditar ante la Superintendencia del Subsidio Familiar o la entidad que haga sus veces, lo siguiente:

1. Avalúo comercial corporativo de peritos inscritos ante las lonjas de propiedad raíz;

2. Justificación de la transacción;

3. Informe de la destinación que se dará a los recursos, y

4. Copia del acta del consejo directivo donde se autorice la transacción.

Una vez presentada ante la Superintendencia del Subsidio Familiar o la entidad que haga sus veces la documentación mencionada, esta tendrá un término de 15 días hábiles, contados a partir de la fecha de su presentación para autorizar o improbar la respectiva negociación de bienes inmuebles.

(Decreto 827 de 2003, Art. 21)

Artículo 2.2.7.5.3.12. ***Estudio de la solicitud de programas de inversión.*** Recibida la solicitud de aprobación de un programa de inversión, la Superintendencia deberá estudiarla dentro de los 30 días siguientes a su presentación.

Si la Superintendencia encontrare deficiente o incompleta la documentación, lo comunicará por escrito al interesado, con indicación de las deficiencias encontradas a efecto de que sean subsanadas dentro de los dos meses siguientes.

En caso de que el interesado no dé respuesta a las observaciones efectuadas por la Superintendencia dentro del término expresado, se entenderá que ha desistido de su solicitud.

La petición respectiva deberá estudiarse y resolverse dentro de los quince (15) días siguientes, contados a partir del recibo de la documentación corregida, en el evento de haberse formulado observaciones.

(Decreto 341 de 1988, Art. 76)

Artículo 2.2.7.5.3.13. ***De los recursos originados en fuentes diferentes a los aportes obligatorios.*** Los Consejos Directivos de las Cajas de Compensación Familiar definirán la aplicación de los recursos que administren aquellas y que provengan de fuentes diferentes a los aportes obligatorios de naturaleza parafiscal. Dichos recursos serán empleados para los fines que la ley y los estatutos asignan a las Cajas de Compensación Familiar y están afectos al sector trabajo. Su aplicación se hará para fortalecer las obras y servicios sociales dentro de la protección social, conforme lo previsto por el artículo 16 de la Ley 789 de 2002, en desarrollo de su naturaleza corporativa y no podrán bajo modalidad alguna distraerse o excluirse del patrimonio de la corporación.

(Decreto 1053 de 2014, Art. 11)

SECCIÓN 4
PRESUPUESTOS DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR

Artículo 2.2.7.5.4.1. ***Presupuesto de las Cajas de Compensación Familiar.*** Los presupuestos de las Cajas de Compensación Familiar se regirán por los siguientes principios:

1. El presupuesto como guía de referencia para el manejo financiero de las entidades, se entiende aprobado una vez sea considerado y autorizado por los Consejos Directivos de las Cajas de Compensación Familiar.

2. Para efecto de su aprobación, el Consejo Directivo deberá velar por la correcta aplicación de los recursos en cada uno de los programas conforme con los principios de legalidad, equilibrio financiero y eficiencia.

3. Para efecto de su seguimiento, el presupuesto deberá ser remitido a la Superintendencia del Subsidio Familiar o a la entidad que haga sus veces, dentro de los 30 días siguientes a su aprobación o modificación, anexando copia del acta correspondiente del Consejo Directivo en la cual se haya adoptado la decisión de aprobación o modificación. Recibido el proyecto de presupuesto, se entenderá autorizado por la Superintendencia a partir del día de su radicación.

---

4. El presupuesto general deberá ser radicado antes del 28 de febrero de cada año, sin perjuicio de las modificaciones posteriores conforme con lo expuesto en los numerales anteriores. Las modificaciones al mismo deberán radicarse dentro de los 10 días siguientes a su aprobación por el Consejo Directivo.

(Decreto 827 de 2003, Art. 14)

Artículo 2.2.7.5.4.2. ***Programas y proyectos de inversión e incorporación al presupuesto****.* Los programas y proyectos de inversión podrán presentarse y ejecutarse en cualquier tiempo, con independencia de que los mismos se hubieran incorporado en el presupuesto inicial aprobado, siempre y cuando existan las disponibilidades financieras y cuenten con la correspondiente aprobación del Consejo Directivo.

(Decreto 827 de 2003, Art. 15)

SECCIÓN 5
CONTROL A LA EVASIÓN Y RÉGIMEN DE TRANSPARENCIA

Artículo 2.2.7.5.5.1. ***Acuerdos de pago.*** Para efectos de lo previsto en el artículo 50 parágrafo 3° de la Ley 789 de 2002 y con el fin facilitar el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con el control de la evasión en materia de recursos parafiscales, el paz y salvo de aportes otorgado por parte de las Cajas de Compensación Familiar, podrá ser reemplazado con los acuerdos de pago que hayan celebrado estas con los empleadores atrasados en el pago de aportes. El acuerdo de que trata este artículo deberá estar debidamente firmado por los representantes legales tanto de la Caja como del empleador y este deberá encontrarse al día en el cumplimiento de sus obligaciones.

(Decreto 827 de 2003, Art. 10)

Artículo 2.2.7.5.5.2. ***Régimen de transparencia*****.** De conformidad con lo dispuesto por el artículo 21, numeral 5 de la Ley 789 de 2002, está totalmente prohibida la devolución, reintegro o cualquier tipo de compensación de aportes en favor de una empresa mediante servicios o beneficios que no se otorguen a todas las empresas afiliadas. Están igualmente prohibidos los convenios u operaciones especiales que se realicen en condiciones especiales de privilegio frente a algunas de las empresas afiliadas. En consecuencia, a partir de la vigencia de la Ley 789 de 2002, se deberá efectuar el desmonte inmediato de tales operaciones, sin perjuicio de las sanciones a que hubiere lugar cuando con las actuaciones mencionadas se hubiesen desconocido disposiciones anteriores.

(Decreto 827 de 2003, Art. 11)

Artículo 2.2.7.5.5.3. ***Operaciones no representativas****.* Para efectos de la aplicación del artículo 21, numeral 2 de la Ley 789 de 2002, se entiende como operación no representativa la celebración de un contrato o convenio en condiciones de desventaja frente al mercado. Se entiende como entidad vinculada aquella frente a la cual media relación de subordinación en los términos previstos para el efecto por el artículo 261 del Código de Comercio.

(Decreto 827 de 2003, Art. 13)

CAPÍTULO 6

FONDO PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL DE LA NIÑEZ Y JORNADA ESCOLAR COMPLEMENTARIA, FONIÑEZ

Artículo 2.2.7.6.1 ***Fondo para la Atención Integral de la Niñez y Jornada Escolar Complementaria, Foniñez.*** Las Cajas de Compensación Familiar destinarán los recursos previstos en el literal b) del artículo 64 de la Ley 633 de 2000, al Fondo para la Atención Integral de la Niñez y Jornada Escolar Complementaria, creado por el artículo 16 numeral 8 de la Ley 789 de 2002.

Las Cajas de Compensación Familiar obligadas a destinar recursos al Fondo para la Atención Integral de la Niñez y Jornada Escolar Complementaria y aquellas que no estén obligadas y decidan voluntariamente hacerlo, podrán, previa autorización de la Superintendencia del Subsidio Familiar, destinar de los remanentes presupuestales de cada ejercicio, recursos para los programas del Foniñez; para tal fin deberán atender lo dispuesto en el parágrafo 1° del artículo 43 de la Ley 21 de 1982, en concordancia con el artículo 62 de la misma Ley.

Las Cajas de Compensación Familiar podrán destinar recursos del Fondo para la Atención Integral de la Niñez y Jornada Escolar Complementaria en los jardines sociales que estas administren, pero únicamente para asumir los gastos de funcionamiento propios de dicha administración y los de operación de los programas, tales como, aseo, vigilancia, servicios públicos, papelería, así como, los inherentes al mantenimiento por el deterioro natural de las instalaciones, causado por el desarrollo de los programas que adelanten.

Los recursos del Fondo para la Atención Integral de la Niñez y Jornada Escolar Complementaria, se podrán destinar para construcción, mejora, adecuación o dotación de instalaciones, siempre y cuando sean de propiedad de las Cajas de Compensación Familiar, en las que se desarrollen los programas de Atención Integral de la Niñez.

Los gastos de administración del Fondo para la Atención Integral de la Niñez y Jornada Escolar Complementaria, serán hasta del 5% de los recursos destinados a este. La utilización de estos recursos deberá ajustarse a los gastos claramente imputables a su manejo.

(Decreto 1729 de 2008, Art. 1)

Artículo 2.2.7.6.2 ***Beneficiarios.*** Los programas que se ejecuten a través del Foniñez, deberán atender a la población más pobre y vulnerable, así:

Programas de Atención Integral de la Niñez, beneficiarán a los niños y niñas desde los cero (0) hasta los seis (6) años de edad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 29 de la Ley 1098 de 2006, Código de la Infancia y la Adolescencia.

Programas de Jornada Escolar Complementaria, beneficiarán a los niños, niñas y jóvenes que estén matriculados en algún grado del nivel de educación básica y media en un establecimiento educativo.

Los programas deberán priorizar la atención a los niños, niñas y jóvenes de los niveles I y II del Sisbén o en situación de exclusión social o vulnerabilidad, haciendo especial énfasis en aquellos que se encuentran en condición de discapacidad o desplazamiento.
Por tratarse de población pobre y vulnerable, en estos programas no deberá cobrarse ninguna cuota a los beneficiarios.

(Decreto 1729 de 2008, Art. 2)

Artículo 2.2.7.6.3. *Objetivo general de los programas del Foniñez.* Los programas que ejecuten las Cajas de Compensación Familiar para la Atención Integral de la Niñez y de Jornada Escolar Complementaria, deben contribuir con el adecuado desarrollo integral, físico, cognitivo, social y emocional de los niños, niñas y jóvenes, con la participación activa de la comunidad y de la familia en su ejecución y seguimiento.

(Decreto 1729 de 2008, Art. 3)

Artículo 2.2.7.6.4. *Objetivos específicos de los programas de Atención Integral de la Niñez*. Los programas que ejecuten las Cajas de Compensación Familiar para la atención de la niñez- primera infancia-, deberán cumplir integralmente con los siguientes objetivos, en el marco de la política pública de la primera infancia:

1. Educación. Fortalecer el desarrollo de competencias de niños y niñas atendidos, a través del uso de metodologías propicias para la primera infancia, que favorezcan una educación inicial de calidad. Adicionalmente, desarrollar programas de formación de agentes educativos responsables de la primera infancia, que potencialicen el desarrollo infantil;

2. Salud y Nutrición. Ayudar a suplir las necesidades básicas de niñas y niños de manera complementaria a los aportes de la familia. Contempla el apoyo nutricional, las acciones en promoción y prevención en salud y el acceso al esquema básico de vacunación;

3. Recreación. Buscar oportunidades para articular la recreación y acciones de carácter lúdico, deportivo y cultural para el logro del desarrollo integral de los niños y las niñas;

4. Protección. Garantizar el cuidado de los niños y niñas, su protección integral y apoyar la garantía y restitución de sus derechos;

5.Prevención. Desarrollar acciones para evitar los riesgos y los efectos negativos que las condiciones de vulnerabilidad emocional, social y económica imponen sobre el pleno desarrollo de los niños y niñas.

(Decreto 1729 de 2008, Art. 4)

Artículo 2.2.7.6.5. *Objetivos específicos de los Programas de Jornada Escolar Complementaria.* Los Programas de Jornada Escolar Complementaria que ejecuten las Cajas de Compensación Familiar, cumplirán con uno o varios de los siguientes objetivos:

1. Mejorar la calidad del aprendizaje, brindando espacios de refuerzo escolar;

2. Brindar ambientes de aprendizaje que ofrezcan oportunidades para el conocimiento y aplicación de la tecnología;

3. Disminuir los riesgos de la población infantil y juvenil, alejando a los estudiantes del ocio improductivo y las actividades nocivas, propiciando espacios que estimulen el buen uso del tiempo libre;

---

4. Incentivar en los niños, niñas y jóvenes prácticas culturales que se orienten al respeto por los derechos humanos, la valoración de las diferencias y el ejercicio de la democracia.

Los programas de Jornada Escolar Complementaria deberán tener congruencia con el plan de desarrollo de la secretaría de educación certificada, el cual orientará la acción hacia aquellas instituciones educativas que por sus características, requieren que se priorice la implementación de dicha jornada.

Los Programas de Jornada Escolar Complementaria, estarán dirigidos específicamente a los estudiantes. Los docentes que presten sus servicios para la ejecución de los mismos, podrán ser pagados por las Cajas de Compensación Familiar, con cargo a los recursos de estos.

PARÁGRAFO. Los programas de jornada escolar complementaria se desarrollarán durante el año escolar, en el horario contrario al destinado para las actividades pedagógicas. Las actividades podrán realizarse dentro o fuera de la institución, de acuerdo con la programación de las cajas de compensación.

(Decreto 1729 de 2008, Art. 5)

Artículo 2.2.7.6.6. *Planeación y evaluación.* Las Cajas de Compensación Familiar que desarrollen alguno de los programas señalados en el presente capítulo, deberán acordar en el primer bimestre de cada año, con las entidades competentes de cada sector, un plan operativo anual que defina la población que será beneficiada, los principales objetivos y actividades, así como, los mecanismos de seguimiento y evaluación de los resultados obtenidos.

Antes del 15 de diciembre de cada año, las cajas y las entidades competentes deberán presentar un informe a la Superintendencia del Subsidio Familiar y al Ministerio de Educación Nacional, respectivamente, que contenga los resultados obtenidos e inversión realizada en los programas implementados y un análisis de los aspectos que se deben mejorar en el plan operativo del año siguiente.

La planeación, desarrollo y evaluación de los programas de Atención Integral de la Niñez deberán acordarse con los directores regionales del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF, y respectivos secretarios de educación y de salud. En el caso de los programas de Jornada Escolar Complementaria, deberán acordarse con los secretarios de educación de las entidades territoriales certificadas.

(Decreto 1729 de 2008, Art. 6)

Artículo 2.2.7.6.7. *Convenios.* Los Programas de Atención Integral de la Niñez y Jornada Escolar Complementaria, se podrán ejecutar mediante convenios de asociación suscritos entre el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF, las Cajas de Compensación Familiar, las entidades del nivel nacional, departamental, municipal, las Organizaciones no Gubernamentales de reconocida trayectoria en el tema de primera infancia y de educación, o en general, con entidades públicas y personas jurídicas privadas nacionales o internacionales, idóneas para el desarrollo de los mismos.

En aquellos entes territoriales que cuentan con recursos para la cofinanciación de los Programas de Atención Integral de la Niñez y de Jornada Escolar Complementaria, las Cajas de Compensación Familiar podrán establecer convenios o alianzas con los gobiernos respectivos para tal fin.

(Decreto 1729 de 2008, Art. 7)

Artículo 2.2.7.6.8. *Autorización, seguimiento y control.* Los Programas de Atención Integral de la Niñez y Jornada Escolar Complementaria*,* se encuentran dentro del régimen de autorización general, siempre y cuando se programen y ejecuten con sujeción a los criterios fijados por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF, y el Ministerio de Educación Nacional, salvo cuando se destinen recursos del Foniñez para la construcción de instalaciones en las que se vayan a desarrollar programas de Atención Integral de la Niñez, caso en el cual se requerirá autorización previa de la Superintendecia del Subsidio Familiar.

Los Programas de Atención Integral de la Niñez y Jornada Escolar Complementaria, deberán ejecutarse durante la respectiva vigencia fiscal, siempre y cuando cuenten con los recursos necesarios y la aprobación del Consejo Directivo de las Cajas de Compensación Familiar.

Para efectos del seguimiento y control por parte de la Superintendencia del Subsidio Familiar, las Cajas de Compensación Familiar deberán remitir la información correspondiente a los programas dentro de los quince (15) días siguientes a su aprobación por parte del Consejo Directivo.

(Decreto 1729 de 2008, Art. 8)

CAPITULO 7
CONTROL DE LA SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR

Artículo 2.2.7.7.1. *Inspección, vigilancia y control.* Corresponde a la Superintendencia del Subsidio Familiar ejercer la inspección y vigilancia de las entidades encargadas de recaudar los aportes y pagar las asignaciones del subsidio familiar, con el propósito de que su constitución y funcionamiento se ajusten a las leyes, los decretos y a los mismos estatutos internos de la entidad vigilada.

(Decreto 341 de 1988, Art. 77)

Artículo 2.2.7.7.2. *Facultades de la Superintendencia del Subsidio Familiar en el régimen de transparencia.* Para efectos del cumplimiento del artículo 2.2.7.7.1. del presente Decreto y en general para los fines contenidos en el régimen de transparencia consagrado en el artículo 21 de la Ley 789 de 2002, la Superintendencia del Subsidio Familiar o la entidad que haga sus veces, podrá imponer sanciones o multas, a los Directores Administrativos, a los funcionarios de las Cajas, a los empleadores y a los revisores fiscales, que incurran en cualquiera de las conductas señaladas como contrarias a la ley y al régimen de transparencia.

(Decreto 827 de 2003, Art. 12)

Artículo 2.2.7.7.3. *Control administrativo, financiero y contable.* El Control administrativo, financiero y contable que ejerza el Superintendente del Subsidio Familiar en desarrollo del literal n) del artículo 6º de la Ley 25 de 1981, deberá efectuarse con respeto de la autonomía que las entidades vigiladas tienen para establecer sus sistemas de administración financiera y contable.

PARÁGRAFO. La Superintendencia del Subsidio Familiar podrá solicitar la información correspondiente en los modelos diseñados para tal efecto.

(Decreto 341 de 1988, Art. 78)

Artículo 2.2.7.7.4. *Visitas de la Superintendencia de Subsidio Familiar.* Las visitas que practique la Superintendencia del Subsidio Familiar en cumplimiento de su función de inspección y vigilancia serán ordinarias y especiales.

Serán visitas ordinarias aquellas que de manera regular efectúe la Superintendencia para verificar el adecuado funcionamiento de las entidades vigiladas y la sujeción a sus planes y programas dentro del marco legal establecido para tal fin.

Serán visitas especiales las realizadas para verificar aspectos específicos de los programas o de la administración de las cajas.

(Decreto 341 de 1988, Art. 79)

Artículo 2.2.7.7.5. *Visitas Ordinarias.* Durante las visitas ordinarias se verificarán entre otros aspectos, los relacionados con la situación general de la entidad vigilada, el cumplimiento de los porcentajes legales en el manejo de los recursos, la adecuada prestación de los servicios a su cargo, y el acatamiento al régimen de inhabilidades e incompatibilidades.

La Superintendencia podrá formular recomendaciones tendientes a preservar el buen funcionamiento de las entidades vigiladas.

(Decreto 341 de 1988, Art. 80)

Artículo 2.2.7.7.6. *Visitas de oficio o a petición de parte*. Las visitas que efectúe la Superintendencia del Subsidio Familiar podrán realizarse de oficio o a petición de parte.

(Decreto 341 de 1988, Art. 81)

Artículo 2.2.7.7.7. *Orden para practicar las visitas.* Para ordenar la práctica de las visitas a las entidades vigiladas, el Superintendente del Subsidio Familiar expedirá un acto administrativo en el cual determinará:

1. La clase de visita ordenada.

2. El objeto de la visita.

3. El término de duración.

4. Los funcionarios comisionados.

(Decreto 341 de 1988, Art. 82)

Artículo 2.2.7.7.8. *Documentos base de orden de visita a petición de parte.* Cuando la Superintendencia del Subsidio Familiar adelante visitas a las entidades vigiladas, motivadas en quejas de parte interesada, se informará al representante legal de la entidad, de las peticiones, documentos allegados, y demás circunstancias que sirvieron de base para ordenar la visita.

(Decreto 341 de 1988, Art. 83)

Artículo 2.2.7.7.9. ***Comisión de visitadores***. Para integrar la comisión de visitadores, la Superintendencia tendrá en cuenta la aptitud e idoneidad profesional de los funcionarios para analizar y decidir sobre los asuntos materia de la visita.

(Decreto 341 de 1988, Art. 84)

Artículo 2.2.7.7.10. ***Practica de las visitas.*** Para la práctica de las visitas a los entes vigilados por la Superintendencia del Subsidio Familiar, los funcionarios comisionados se presentarán en horas hábiles ante el representante legal de la entidad y darán a conocer el objeto de su comisión.

(Decreto 341 de 1988, Art. 85)

Artículo 2.2.7.7.11. ***Objeto de las visitas*.** Los funcionarios comisionados por el Superintendente del Subsidio Familiar deberán limitarse estrictamente al objeto de la visita de conformidad con el acto administrativo que la ordene y mantendrán la reserva debida en el manejo de la información.

(Decreto 341 de 1988, Art. 86)

Artículo 2.2.7.7.12. ***Solicitud formal de documentos***. Las entidades vigiladas por la Superintendencia del Subsidio Familiar prestarán la debida colaboración para la práctica de las visitas que le sean ordenadas.

Las copias de la documentación que sea procedente anexar al expediente, deberán ser solicitadas formalmente al representante legal de la entidad visitada o a la persona designada al efecto, las cuales no podrán negarse a suministrarlas.

(Decreto 341 de 1988, Art. 87)

Artículo 2.2.7.7.13. ***Acta de las visitas.*** De las visitas practicadas por la Superintendencia del Subsidio Familiar a las entidades por ella vigiladas, se levantará acta en la que se especificarán las situaciones investigadas, las constancias que quieran dejarse, y demás pormenores pertinentes de lo realizado. El acta será firmada por quienes hayan intervenido en la visita. Una copia de la misma deberá ser entregada al representante de la entidad visitada.

(Decreto 341 de 1988, Art. 88)

Artículo 2.2.7.7.14. ***Informe de las visitas.*** De toda visita que practique la Superintendencia del Subsidio Familiar, los funcionarios comisionados deberán rendir un informe escrito dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de terminación de la misma.

El informe deberá contener:

1. Nombre de la entidad visitada y del representante legal.

2. Relación del acto administrativo que la ordena.

3. Nombre de los funcionarios comisionados.

---

4. Los hechos examinados.

5. La documentación incorporada.

6. Las conclusiones y recomendaciones de los funcionarios comisionados.

(Decreto 341 de 1988, Art. 89)

Artículo 2.2.7.7.15. ***Apertura de Pliego de Cargos.*** Si del informe presentado se concluye que hay violación de normas legales o estatutarias, el Jefe de la Sección de Visitaduría de la Superintendencia del Subsidio Familiar, o la dependencia que haga sus veces, dentro de los diez (10) días siguientes correrá pliego de cargos a los presuntos responsables, quienes dispondrán de un término de diez (10) días para presentar los respectivos descargos y las pruebas que pretendan hacer valer.

Recibido los descargos y practicadas las pruebas que se consideren conducentes, el Jefe de la Sección de Visitaduría o quien haga sus veces, rendirá informe evaluativo al Superintendente del Subsidio Familiar, o la dependencia que haga sus veces, dentro de los diez (10) días siguientes, quien dentro de los quince (15) días siguientes tomará las medidas administrativas a que haya lugar, de conformidad con los artículos 13 del Decreto 2463 de 1981 y 15 de la Ley 25 de 1981 y las normas que los sustituyan, modifiquen o adicionen. Si no hubiere mérito para imponer sanciones, ordenará el archivo del expediente.

(Decreto 341 de 1988, Art. 90)

Artículo 2.2.7.7.16. ***Informe Evaluativo***. El informe evaluativo que presente el Jefe la Sección de Visitaduría, o la dependencia que haga sus veces, al Superintendente del Subsidio Familiar, deberá contener:

-Descripción sucinta de los hechos materia de investigación.

-Análisis de los cargos, de los descargos y de las pruebas en que se funde o desvirtúe la responsabilidad de los investigados.

-Las normas que considere infringidas.

(Decreto 341 de 1988, Art. 91)

Artículo 2.2.7.7.17. ***Casos de grave violación*** Son casos de grave violación los siguientes:

5. Cuando se presente incumplimiento grave de las obligaciones legales.

6. Cuando se haya rehusado a la exigencia hecha en debida forma, de someter sus actos a la inspección de la Superintendencia del Subsidio Familiar.

7. Cuando se rehúse el cumplimiento de una orden debidamente expedida y notificada de la Superintendencia del Subsidio Familiar.

8. Cuando se persista en la violación de disposiciones legales o reglamentarias después de haberse advertido por la Superintendencia del Subsidio Familiar tal situación.

(Decreto 341 de 1988, Art. 92)

Artículo 2.2.7.7.18. *Intervención.* La intervención a que se refiere el artículo 15 de la Ley 25 de 1981, tiene por objeto la adopción de las medidas administrativas que fueren necesarias para subsanar los hechos que hayan dado lugar a aquélla.

Además, cuando se requiera puede encargar temporalmente la dirección de la entidad intervenida a un particular y emplear los expertos auxiliares y consejeros que considere necesarios, con cargo a la caja intervenida.

(Decreto 341 de 1988, Art. 93)

Artículo 2.2.7.7.19. ***Levantamiento de la Intervención***. Superada la situación que dio lugar a la intervención, ésta debe levantarse en forma inmediata, de oficio o a solicitud de parte.

(Decreto 341 de 1988, Art. 94)

Artículo 2.2.7.7.20*. Suspensión o cancelación de personería jurídica.* Si ordenada la intervención de una caja conforme a los artículos anteriores, fuere imposible superar las irregularidades presentadas, la Superintendencia del Subsidio Familiar podrá decretar la suspensión o cancelación de la personería jurídica de la correspondiente entidad vigilada.

En este último evento, ordenará la consiguiente liquidación.

(Decreto 341 de 1988, Art. 95)

Artículo 2.2.7.7.21 *Motivación de las Decisiones*. Toda decisión que adopte la Superintendencia del Subsidio Familiar en relación con las entidades sometidas a su vigilancia deberá efectuarla mediante resolución debidamente motivada, de conformidad con el Código Contencioso Administrativo.

(Decreto 341 de 1988, Art. 96)

Artículo 2.2.7.7.22. *Obligaciones Generales.* Las obligaciones de carácter general que imponga la Superintendencia del Subsidio Familiar en ejercicio de sus funciones serán dispuestas mediante resolución.

(Decreto 341 de 1988, Art. 98)

TÍTULO 8
ASOCIATIVIDAD SOCIAL Y SOLIDARIA

CAPITULO 1
FORMAS ASOCIATIVAS DE ECONOMÍA SOLIDARIA

Artículo 2.2.8.1.1. *Campo de aplicación*. Las disposiciones del presente capítulo se aplicarán en el territorio nacional, a todas las personas jurídicas que ostenten la calidad de Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado.

(Decreto 4588 de 2006, art. 1)

Artículo 2.2.8.1.2. ***Objeto*.-** El presente capítulo regula el trabajo asociado cooperativo, precisa su naturaleza y señala las reglas básicas de su organización y funcionamiento.

(Decreto 4588 de 2006, art. 2)

Artículo 2.2.8.1.3. ***Naturaleza de las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado***. Son organizaciones sin ánimo de lucro pertenecientes al sector solidario de la economía, que asocian personas naturales que simultáneamente son gestoras, contribuyen económicamente a la cooperativa y son aportantes directos de su capacidad de trabajo para el desarrollo de actividades económicas, profesionales o intelectuales, con el fin de producir en común bienes, ejecutar obras o prestar servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general.

(Decreto 4588 de 2006, art. 3)

Artículo 2.2.8.1.4. ***Número de asociados para su constitución***. Las Cooperativas de Trabajo Asociado se constituirán con un mínimo de diez (10) asociados, y las que tengan menos de veinte (20), en los estatutos o reglamentos deberán adecuar los órganos de administración y vigilancia a las características particulares de la cooperativa, especialmente al tamaño del grupo asociado, a las posibilidades de división del trabajo y a la aplicación de la democracia directa, así como también a las actividades específicas de la cooperativa. De conformidad con lo previsto en el artículo 2º del Decreto 1333 de 1989 o el que lo sustituya, modifique o adicione, las Precooperativas de Trabajo Asociado se constituirán con un número mínimo de cinco (5) asociados fundadores.

(Decreto 4588 de 2006, art. 4)

Artículo 2.2.8.1.5. ***Objeto social de las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado.*** El objeto social de estas organizaciones solidarias es el de generar y mantener trabajo para los asociados de manera autogestionaria, con autonomía, autodeterminación y autogobierno. En sus estatutos se deberá precisar la actividad socioeconómica que desarrollarán, encaminada al cumplimiento de su naturaleza, en cuanto a la generación de un trabajo, en los términos que determinan los organismos nacionales e internacionales, sobre la materia.

PARÁGRAFO. Las Cooperativas de Trabajo Asociado cuya actividad sea la prestación de servicios a los sectores de salud, transporte, vigilancia y seguridad privada y educación, deberán ser especializadas en la respectiva rama de la actividad; en consecuencia, las cooperativas que actualmente prestan estos servicios en concurrencia con otro u otros, deberán desmontarlos, especializarse y registrarse en la respectiva superintendencia o entidad que regula la actividad.

(Decreto 4588 de 2006, art. 5)

Artículo 2.2.8.1.6. ***Condiciones para contratar con terceros.*** Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado podrán contratar con terceros la producción de bienes, la ejecución de obras y la prestación de servicios, siempre que respondan a la ejecución de un proceso total en favor de otras cooperativas o de terceros en general, cuyo propósito final sea un resultado específico. Los procesos también podrán contratarse en forma parcial o por subprocesos, correspondientes a las diferentes etapas de la cadena productiva, siempre atados al resultado final.

(Decreto 4588 de 2006, art. 6)

Artículo 2.2.8.1.7. ***De los medios de producción y/o de labor de las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado***. La Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado deberá ostentar la condición de propietaria, poseedora o tenedora de los medios de producción y/ o labor, tales como instalaciones, equipos, herramientas, tecnología y demás medios materiales o inmateriales de trabajo.

Si dichos medios de producción y/o de labor son de propiedad de los asociados, la Cooperativa podrá convenir con éstos su aporte en especie, la venta, el arrendamiento o el comodato y, en caso de ser remunerado el uso de los mismos, tal remuneración será independiente de las compensaciones que perciban los asociados por su trabajo. Si los medios de producción y /o de labor son de terceros, se podrá convenir con ellos su tenencia a cualquier título, garantizando la plena autonomía en el manejo de los mismos por parte de la cooperativa. Dicho convenio deberá perfeccionarse mediante la suscripción de un contrato civil o comercial.

(Decreto 4588 de 2006, art. 8)

Artículo 2.2.8.1.8. ***Plazo para adecuar los estatutos y regímenes.*** Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado deberán adaptar sus estatutos, el Régimen de Trabajo Asociado y el Régimen de Compensaciones a las disposiciones aquí contenidas.

(Decreto 4588 de 2006, art. 9)

Artículo 2.2.8.1.9. ***Trabajo Asociado Cooperativo.*** El trabajo asociado cooperativo es la actividad libre, autogestionaria, física, material o intelectual o científica, que desarrolla en forma autónoma un grupo de personas naturales que han acordado asociarse solidariamente, fijando sus propias reglas conforme a las disposiciones legales y con las cuales autogobiernan sus relaciones, con la finalidad de generar empresa. El trabajo asociado cooperativo se rige por sus propios estatutos; en consecuencia, no le es aplicable la legislación laboral ordinaria que regula el trabajo dependiente.

(Decreto 4588 de 2006, art. 10)

Artículo 2.2.8.1.10. ***Acuerdo cooperativo de trabajo asociado.*** Es el contrato que se celebra por un número determinado de personas, con el objeto de crear y organizar una persona jurídica de derecho privado, denominada Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado, cuyas actividades deberán cumplirse con fines de interés social y sin ánimo de lucro. Este acuerdo debe surgir de la manifestación libre y voluntaria de la persona natural que participa en la creación de la Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado, o que posteriormente se adhiere suscribiendo el acuerdo cooperativo correspondiente. Este acuerdo obliga al asociado a cumplir con los Estatutos, el Régimen de Trabajo y de Compensaciones y el trabajo personal de conformidad con sus aptitudes, habilidades, capacidades y requerimientos en la ejecución de labores materiales e intelectuales, sin que este vínculo quede sometido a la legislación laboral.

(Decreto 4588 de 2006, art. 11)

Artículo 2.2.8.1.11. ***Actos cooperativos***. Son actos cooperativos los realizados entre sí por las cooperativas, o entre éstas y sus propios asociados en desarrollo de su objeto social.

(Decreto 4588 de 2006, art. 12)

Artículo 2.2.8.1.12. *Naturaleza especial y regulación de la relación entre los asociados y la cooperativa.* Las relaciones entre la Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado y sus asociados, por ser de naturaleza cooperativa y solidaria, estarán reguladas por la legislación cooperativa, los estatutos, el Acuerdo Cooperativo y el Régimen de Trabajo Asociado y de Compensaciones.

(Decreto 4588 de 2006, art. 13)

Artículo 2.2.8.1.13. *Condición especial para ser trabajador asociado.* Las personas naturales que aspiren a tener la condición de trabajador asociado, además de cumplir con los requisitos generales establecidas en la Ley 79 de 1988, demás normas aplicables y los estatutos, deberán certificarse en curso básico de economía solidaria, con una intensidad no inferior a veinte (20) horas.

La entidad acreditada que les imparta el curso deberá presentar resolución expedida por el DANSOCIAL, la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, o la entidad que haga sus veces, que demuestre énfasis o aval en trabajo asociado. El curso de educación cooperativa podrá realizarse antes del ingreso del asociado y a más tardar en los tres (3) primeros meses, posteriores a dicho ingreso.

(Decreto 4588 de 2006, art. 14)

Artículo 2.2.8.1.14. *Excepciones al trabajo asociado*. Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado no podrán vincular personas naturales no asociadas, salvo que se presente uno de los siguientes eventos:

1. Para trabajos ocasionales o accidentales referidos a labores distintas de las actividades normales y permanentes de la Cooperativa.

2. Para reemplazar temporalmente al asociado que conforme a los estatutos o al Régimen de Trabajo Asociado, se encuentre imposibilitado para prestar su servicio, siempre que la labor sea indispensable para el cumplimiento del objeto social de la cooperativa.

3. Para vincular personal técnico especializado, que resulte indispensable para el cumplimiento de un proyecto o programa dentro del objeto social de la Cooperativa, que no exista entre los trabajadores asociados y que no desee vincularse como asociado a la cooperativa.

(Decreto 4588 de 2006, art. 15)

Artículo 2.2.8.1.15. *Desnaturalización del trabajo asociado.* El asociado que sea enviado por la Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado a prestar servicios a una persona natural o jurídica, configurando la prohibición contenida en el artículo 2.2.8.1.16**.** del presente Decreto, se considerará trabajador dependiente de la persona natural o jurídica que se beneficie con su trabajo.

(Decreto 4588 de 2006, art. 16)

Artículo 2.2.8.1.16. *Prohibición para actuar como intermediario o empresa de servicios temporales.* Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado no podrán actuar como empresas de intermediación laboral, ni disponer del trabajo de los

asociados para suministrar mano de obra temporal a usuarios o a terceros beneficiarios, o remitirlos como trabajadores en misión con el fin de que estos atiendan labores o trabajos propios de un usuario o tercero beneficiario del servicio o permitir que respecto de los asociados se generen relaciones de subordinación o dependencia con terceros contratantes. Cuando se configuren prácticas de intermediación laboral o actividades propias de las empresas de servicios temporales, el tercero contratante, la Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado y sus directivos, serán solidariamente responsables por las obligaciones económicas que se causen a favor del trabajador asociado.

(Decreto 4588 de 2006, art. 17)

Artículo 2.2.8.1.17. ***Prohibición para quienes contraten con las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado.*** Sin perjuicio de lo previsto en los artículos 92 a 97 de la Ley 79 de 1988, las personas naturales o jurídicas que contraten con las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado no podrán ser miembros, ni intervenir directa o indirectamente en su organización y funcionamiento.

(Decreto 4588 de 2006, art. 18)

Artículo 2.2.8.1.18. ***Prohibición de actuar como entidades de afiliación colectiva.*** Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado sólo podrán afiliar al Sistema de Seguridad Social Integral a sus trabajadores asociados y no podrán actuar como asociaciones o como agremiaciones para la afiliación colectiva de trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social, ni como asociaciones mutuales para los mismos efectos. La Cooperativa y Precooperativa que viole esta prohibición se hará acreedora a las sanciones establecidas en el presente capítulo y demás normas sobre la materia.

(Decreto 4588 de 2006, art. 19)

Artículo 2.2.8.1.19. ***Prohibición para cooperativas diferentes a las de trabajo asociado****.* Las Cooperativas multiactivas, integrales o especializadas no podrán tener relaciones de trabajo asociado con sus trabajadores, ni establecer secciones de trabajo asociado.

Las Cooperativas a que hace referencia en el inciso primero de este artículo, con actividad de trabajo asociado, deberán desmontar la sección de trabajo asociado.

(Decreto 4588 de 2006, art. 20)

Artículo 2.2.8.1.20. ***Prohibición para las entidades promotoras de precooperativas****.* Las entidades promotores que, so pretexto de propiciar la asociación de personas en forma Precooperativa, orienten o utilicen a las Precooperativas de Trabajo Asociado, para obtener beneficios en provecho lucrativo de sí mismas, serán sancionadas por la Superintendencia de la Economía Solidaria o el Ministerio del Trabajo, dentro del marco de sus competencias.

(Decreto 4588 de 2006, art. 21)

Artículo 2.2.8.1.21. ***Obligatoriedad y autorización.*** Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado tendrán un Régimen de Trabajo y de Compensaciones que será revisado y autorizado por el Ministerio del Trabajo, los cuales hacen parte de los correspondientes estatutos de la Cooperativa. Corresponde a la Asamblea General

---

aprobar y reformar el Régimen de Trabajo Asociado y de Compensaciones y al Consejo de Administración establecer las políticas y procedimientos particulares que se requieran para su debida aplicación. El procedimiento de autorización del Régimen de Trabajo Asociado y de Compensaciones será el que establezca el Ministerio del Trabajo, en el que se indicarán además, los documentos que se deben presentar, los términos para las correcciones o adiciones que se formulen cuando no cumplan los requisitos mínimos señalados en el presente capítulo, o cuando contengan disposiciones que afecten los derechos fundamentales del trabajador asociado, la protección al trabajo del menor, la maternidad o la salud ocupacional. La Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado podrán adoptar los regímenes de trabajo y compensaciones en forma separada o integrada; en todo caso, una vez autorizados por el Ministerio del Trabajo, deberán ser publicados, mantenerse visibles y disponibles para los trabajadores asociados.

(Decreto 4588 de 2006, art. 22)

Artículo 2.2.8.1.22. ***Obligación de los asociados de acatar el régimen de trabajo y de compensaciones***. Acordado el Régimen de Trabajo Asociado y de Compensaciones por los asociados de conformidad con lo establecido en el presente capítulo y autorizado por el Ministerio del Trabajo, los trabajadores asociados quedan obligados a acatarlo y a cumplir sus disposiciones como expresión de sujeción a las decisiones colectivas adoptadas.

(Decreto 4588 de 2006, art. 23)

Artículo 2.2.8.1.23. ***Contenido del régimen de trabajo asociado***. El Régimen de Trabajo Asociado deberá contener los siguientes aspectos:

1. Condiciones o requisitos para desarrollar o ejecutar la labor o función, de conformidad con el objeto social de la Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado.

2. Los aspectos generales en torno a la realización del trabajo, tales como: jornadas, horarios, turnos, días de descanso, permisos, licencias y demás formas de ausencias temporales del trabajo, el trámite para solicitarlas, justificarlas y autorizarlas; las incompatibilidades y prohibiciones en la relación de trabajo asociado; los criterios que se aplicarán para efectos de la valoración de oficios o puestos de trabajo; el período y proceso de capacitación del trabajador asociado que lo habilite para las actividades que desarrolla la Cooperativa, consagrando las actividades de educación, capacitación y evaluación.

3. Los derechos y deberes relativos a la relación del trabajo asociado.

4. Causales y clases de sanciones, procedimiento y órganos competentes para su imposición, forma de interponer y resolver los recursos, garantizando en todo caso el debido proceso.

5. Las causales de suspensión y terminación relacionadas con las actividades de trabajo y la indicación del procedimiento previsto para la aplicación de las mismas.

6. Las disposiciones que en materia de salud ocupacional y en prevención de riesgos profesionales deben aplicarse en los centros de trabajo a sus asociados.

7. Las demás disposiciones generales que se consideren convenientes y necesarias para regular la actividad de trabajo asociado, las cuales no podrán contravenir derechos constitucionales o legales en relación con la protección especial de toda forma de trabajo y tratados internacionales adoptados en esta materia.

(Decreto 4588 de 2006, art. 24)

Artículo 2.2.8.1.24. ***Régimen de compensaciones***. Compensaciones son todas las sumas de dinero que recibe el asociado, pactadas como tales, por la ejecución de su actividad material o inmaterial, las cuales no constituyen salario. Las compensaciones se deberán establecer buscando retribuir de manera equitativa el trabajo, teniendo en cuenta el tipo de labor desempeñada, el rendimiento y la cantidad aportada. El asociado podrá autorizar de manera escrita que su aporte sea descontado de la compensación que recibirá durante el respectivo periodo. En caso de que su aporte resulte superior a la compensación recibida, el asociado deberá asumir la diferencia, de igual manera se procederá en caso de que no se reciba compensación durante ese período. El Régimen de Compensaciones de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado deberá contener, cuando menos, los siguientes aspectos:

1. Monto, modalidades de compensación y niveles o escalas para los diferentes trabajos o labores desarrolladas; periodicidad y forma de pago.

2. Deducciones y retenciones de las compensaciones que se le puedan realizar al trabajador asociado; requisitos, condiciones y límites.

3. Los aportes sociales sobre compensaciones, de acuerdo con lo establecido por los estatutos.

4. La forma de entrega de las compensaciones.

(Decreto 4588 de 2006, art. 25)

Artículo 2.2.8.1.25. ***Responsabilidad de las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado frente al sistema de seguridad social integral.*** La Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado será responsable de los trámites administrativos necesarios para realizar el proceso de afiliación y el pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y para tales efectos le serán aplicables todas las disposiciones legales vigentes establecidas sobre la materia. Está obligada a contribuir de esta manera a afiliar a sus asociados al Sistema de Seguridad Social Integral mientras dure el contrato de asociación. La Cooperativa no suplirá su obligación de afiliación al Sistema, a la que se refiere el presente artículo, por el hecho de que sus asociados aparezcan como beneficiarios en el régimen contributivo en salud, como cotizantes a un régimen excepcional tanto en salud como en pensiones, como beneficiarios de un régimen excepcional en salud, como afiliado dependiente por otra empresa o como afiliado a salud y pensiones por otros ingresos diferentes a los derivados del contrato de asociación, como beneficiario afiliado al Régimen Subsidiado en Salud, o porque hayan presentado su clasificación por la encuesta del SISBEN.

PARAGRAFO. En los aspectos no previstos en el presente capítulo, relacionados con el Sistema de Seguridad Social Integral, se aplicarán las disposiciones contenidas en la ley 100 de 1993 y las normas que la reglamentan, modifican o adicionan.

(Decreto 4588 de 2006, art. 26)

Artículo 2.2.8.1.26. ***Afiliación e ingreso base de cotización en materia de salud, pensiones y riesgos laborales.*** Los trabajadores asociados son afiliados obligatorios al Sistema de Seguridad Social Integral; para efectos de su afiliación se tendrá en cuenta

----

como base para liquidarlos aportes, todos los ingresos que perciba el asociado, de conformidad con lo señalado en el parágrafo 1º del artículo 3º de la Ley 797 de 2003 y normas que lo reglamenten. El ingreso base de cotización no podrá ser inferior a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, excepto cuando existan novedades de ingreso y retiro.

PARÁGRAFO. En aquellos casos en que el trabajador asociado además de las compensaciones propias de su condición, perciba salario o ingresos de uno o más empleadores, como trabajador independiente o por prestación de servicios como contratista, o ingresos como pensionado en un mismo período de tiempo, las cotizaciones correspondientes al Sistema General de Salud y de Pensiones serán efectuadas en forma proporcional al régimen de compensaciones, al salario que tenga como dependiente, a los honorarios o ingresos que tenga como trabajador independiente, a la pensión o ingresos que tenga por pensión, o al ingreso devengado en cada uno de los sectores, y sobre la misma base.

(Decreto 4588 de 2006, art. 27)

Artículo 2.2.8.1.27. *Presupuesto de recursos para la seguridad social integral.* Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado deberán prever en sus presupuestos, además de todos los costos y gastos necesarios para el desarrollo de sus actividades, lo relativo a los aportes para atender los pagos de la seguridad social integral, conforme a lo establecido en sus estatutos, los cuales deberán prever la posibilidad de que la cooperativa contribuya con el asociado en el pago de dichos aportes, en los porcentajes que se determinen. Igualmente, podrá crear fondos especiales vía excedentes, por decisión de la Asamblea encaminados a garantizar el pago oportuno de los aportes y cotizaciones al sistema. Y podrán destinar partidas especiales buscando incrementos progresivos de este fondo que garanticen la existencia de los recursos necesarios para atender estas actividades.

(Decreto 4588 de 2006, art. 28)

Artículo 2.2.8.1.28. *Pago de la cotización en materia de salud, pensiones y riesgos laborales*. La Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado incluirá en el presupuesto del ejercicio económico respectivo, los gastos necesarios para el pago de las cotizaciones a la Seguridad Social Integral. Para tal efecto, deberá recaudar los aportes y pagarlos al Sistema de Seguridad Social Integral, asumiendo la responsabilidad por el incumplimiento en el pago, por lo que le serán aplicables las sanciones previstas en la Ley 100 de 1993 y los decretos que la reglamentan. Para efecto del pago de las cotizaciones, en los Estatutos se deberá determinar la forma como los trabajadores asociados contribuirán al pago de las mismas. Lo anterior, sin perjuicio de destinar para estos fines los recursos del Fondo de Solidaridad.

(Decreto 4588 de 2006, art. 29)

Artículo 2.2.8.1.29. *Trámites administrativos de afiliación.* Para que las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado, puedan cumplir con los trámites administrativos de afiliación al Sistema de los trabajadores asociados, deberán acreditar ante las administradoras de cada uno de los Sistemas:

1. La condición de asociado y de la prestación de un trabajo personal a través de la Cooperativa o Precooperativa

2. El certificado de constitución y el certificado de funcionamiento de la Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado, expedido por la autoridad competente, el cual será exigible para el registro de la Cooperativa o Precooperativa como aportante ante las administradoras. La Superintendencia Nacional de Salud, la Superintendencia Financiera, el Ministerio del Trabajo, podrán verificar el mantenimiento de la calidad de trabajador asociado y el monto de los aportes.

(Decreto 4588 de 2006, art. 30)

Artículo 2.2.8.1.30. *Participación de las cooperativas en los sistemas de información del sistema de seguridad social integral.* Para efectos de los sistemas de información del Sistema de Seguridad Social Integral, las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado deberán cumplir con las obligaciones establecidas para los aportantes.

(Decreto 4588 de 2006, art. 31)

Artículo 2.2.8.1.31. *Información a terceros sobre afiliación y pago de aportes al sistema de seguridad social integral respecto de trabajadores asociados.* Dentro de los diez (10) primeros días de cada mes, las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado deberán informar al tercero contratante de sus servicios, sobre la afiliación y el pago de cotizaciones al Sistema de seguridad Social Integral.

De igual manera, los representantes legales de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado, enviarán trimestralmente, dentro de los cinco (5) primeros días calendario, a la respectiva Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo y al Superintendente de la Economía Solidaria, certificación suscrita bajo la gravedad del juramento, en la que conste que se encuentra a paz y salvo por concepto de afiliación y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral respecto de los trabajadores asociados. En el evento de que la Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado no envíe dentro de los términos establecidos, la información y certificación a las que alude el presente artículo, se aplicarán las sanciones previstas en el artículo 2.2.8.1.33. del presente Decreto.

(Decreto 4588 de 2006, art. 32)

Artículo 2.2.8.1.32. *Control concurrente*. Sin perjuicio de la inspección y vigilancia que ejerce la Superintendencia de la Economía Solidaria y las demás Superintendencias de acuerdo con la actividad ejercida por la Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado, el Ministerio del Trabajo, en los términos del Decreto 205 de 2003 y de normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen, está igualmente facultado para efectuar la inspección y vigilancia sobre la regulación y condiciones de trabajo desarrollado por los asociados. Los inspectores de trabajo y seguridad social atenderán las reclamaciones que se presenten en relación con el cumplimiento de las obligaciones generales en virtud del trabajo asociativo y podrán actuar como conciliadores en las eventuales discrepancias que se presenten.

PARÁGRAFO. El Ministerio del Trabajo y la Superintendencia respectiva de acuerdo con la actividad económica desarrollada por la Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado, para sus gestiones de inspección y vigilancia podrán apoyarse en Universidades, o en organizaciones de carácter social, o en otras instituciones de derecho público o privado. En todo caso, tanto la dirección del proceso investigativo, como la decisión de fondo, serán de resorte exclusivo del funcionario competente.

(Decreto 4588 de 2006, art. 33)

Artículo 2.2.8.1.33*. Control de prácticas no autorizadas o prohibidas.* Toda Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado que desarrolle actividades que sean contrarias a su naturaleza, previa investigación será sancionada por parte de la Superintendencia de Economía Solidaria, o la Superintendencia competente conforme a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 454 de 1998 y demás normas vigentes o que la modifiquen o sustituyan, y para tales efectos podrán Imponer sanciones administrativas personales y multas entre otras sanciones.

(Decreto 4588 de 2006, art. 34)

Artículo 2.2.8.1.34. *Multas.* El Ministerio del Trabajo a través de las Direcciones Territoriales, impondrá multas diarias sucesivas hasta de cien (100) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes, a las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado que incurran en las conductas descritas como prohibiciones en el artículo 2.2.8.1.16. del presente Decreto, de conformidad con lo previsto en la Ley 50 de 1990.

PARÁGRAFO. Las sanciones de que trata el presente artículo se aplicarán sin perjuicio de la responsabilidad solidaria existente entre la Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado que suministre trabajadores en forma ilegal y el usuario o tercero beneficiario de sus servicios.

(Decreto 4588 de 2006, art. 35)

Artículo 2.2.8.1.35. *Sanción para usuarios o terceros beneficiarios del trabajo prestado por las cooperativas de trabajo asociado*. El Ministerio del Trabajo a través de las Direcciones Territoriales, impondrá las sanciones a que se refiere el artículo 2.2.8.1.34. del presente Decreto, a los usuarios o terceros beneficiarios que contraten con las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado el envío de trabajadores en misión o la intermediación laboral.

(Decreto 4588 de 2006, art. 36)

Artículo 2.2.8.1.36. *Sistema de información.* El Ministerio del Trabajo, a más tardar dentro de los seis (6) meses siguientes al 27 de diciembre de 2006, creará y pondrá en funcionamiento un Sistema de Información para las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado, mediante el cual se verifique, entre otros aspectos, el cumplimiento de las debidas protecciones a los trabajadores asociados en materia de Seguridad Social Integral, así como el seguimiento y control de que los asociados que se encuentren vinculados a los contratos que las Cooperativas y Precooperativas celebran con personas jurídicas o naturales, para el cumplimiento de su objeto, se encuentran debidamente amparados por el Sistema de Seguridad Social Integral, e identificados en su condición de trabajador asociado. En el mismo término, el Ministerio del Trabajo, deberá tomar las medidas necesarias para dar inicio a un plan de capacitación respecto del Sistema de Información y de verificación de los aspectos señalados en el presente capítulo.

(Decreto 4588 de 2006, art. 37)

Artículo 2.2.8.1.37. *Formas de solución de conflictos de trabajo*. Las diferencias que surjan entre las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado y sus asociados en virtud de actos cooperativos de trabajo, se someterán en primer lugar a los procedimientos de arreglo de conflictos por vía de conciliación estipulados en los estatutos. Agotada esta

---

instancia, si fuera posible, se someterán al procedimiento arbitral de que trata el Código de Procedimiento Civil, o a la jurisdicción laboral ordinaria.

(Decreto 4588 de 2006, art. 38)

Artículo 2.2.8.1.38. ***Compensación Ordinaria.*** Para efecto de la aplicación de la Ley 1233 de 2008, se entiende por compensación ordinaria la suma de dinero que a título de retribución, recibe mensualmente el asociado por la ejecución de su actividad material o inmaterial, la cual se fija teniendo en cuenta el tipo de labor desempeñada, el rendimiento o la productividad y la cantidad de trabajo aportado. El monto de la compensación ordinaria podrá ser una suma básica igual para todos los asociados.

(Decreto 3553 de 2008, art. 1)

Artículo 2.2.8.1.39. ***Compensación extraordinaria.*** Los demás pagos mensuales adicionales a la Compensación Ordinaria que recibe el asociado como retribución por su trabajo.

(Decreto 3553 de 2008, art. 2)

Artículo 2.2.8.1.40*. Excepción al pago de contribuciones especiales*. Para los efectos del artículo 10 de la Ley 1233 de 2008, las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado cuya facturación causada en el año inmediatamente anterior –1° de enero a 31 de diciembre– sea igual o menor a cuatrocientos treinta y cinco (435) salarios mínimos legales mensuales vigentes, quedarán exentas de las contribuciones especiales al Servicio Nacional de Aprendizaje –Sena–; al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar –ICBF; y a las Cajas de Compensación Familiar.

Para ser beneficiario de la excepción, las cooperativas y Precooperativas de trabajo asociado deberán demostrar al Ministerio del Trabajo y a la correspondiente Superintendencia, dentro de los diez (10) primeros días calendario de cada año, que la facturación causada en el año inmediatamente anterior fue igual o inferior a cuatrocientos treinta y cinco (435) salarios mínimos legales mensuales vigentes, mediante certificación expedida por el revisor fiscal o por el representante legal, cuando se encuentre autorizado.

(Decreto 3553 de 2008, art. 3)

Artículo 2.2.8.1.41*. Intermediación Laboral*. Para los efectos de los incisos 1° y 3° del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, cuando se hace mención a intermediación laboral, se entenderá como el envío de trabajadores en misión para prestar servicios a empresas o instituciones.

Esta actividad es propia de las empresas de servicios temporales según el artículo 71 de la Ley 50 de 1990 y los artículos 2.2.6.5.1. y siguientes del presente Decreto. Por lo tanto esta actividad no está permitida a las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado.

Para los mismos efectos, se entiende por actividad misional permanente aquellas actividades o funciones directamente relacionadas con la producción del bien o servicios característicos de la empresa.

Para los efectos del presente capítulo, cuando se hace mención al tercero contratante o al tercero que contrate, se entenderá como la institución y/o empresa pública y/o privada

---

usuaria final que contrata a personal directa o indirectamente para la prestación de servicios.

De igual manera, cuando se hace mención a la contratación, se entenderá como la contratación directa o indirecta.

PARÁGRAFO. En el caso de las sociedades por acciones simplificadas -SAS-, enunciadas en el artículo 3° de la Ley 1258 de 2008, actividad permanente será cualquiera que esta desarrolle.

(Decreto 2025 de 2011, art. 1)

Artículo 2.2.8.1.42. *Prohibición de contratar procesos o actividades misiones con Cooperativas o Precooperativas.* A partir de la entrada en vigencia del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, las instituciones o empresas públicas y/o privadas no podrán contratar procesos o actividades misionales permanentes con Cooperativas o Precooperativas de Trabajo Asociado.

(Decreto 2025 de 2011, art. 2)

Artículo 2.2.8.1.43. *Conductas que merecen sanciones*. Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado y el tercero que contrate con estas y esté involucrado en una o más de las siguientes conductas será objeto de las sanciones de ley cuando:

1. La asociación o vinculación del trabajador asociado a la Cooperativa o Precooperativa no sea voluntaria.

2. La cooperativa o Precooperativa no tenga independencia financiera.

3. La cooperativa o Precooperativa no tenga la propiedad y la autonomía en el uso de los medios de producción, ni en la ejecución de los procesos o subprocesos que se contraten.

4. La cooperativa o precooperativa tenga vinculación económica con el tercero contratante.

5. La cooperativa y precooperativa no ejerza frente al trabajador asociado la potestad reglamentaria y disciplinaria.

6. Las instrucciones para la ejecución de la labor de los trabajadores asociados en circunstancias de tiempo, modo y lugar no sean impartidas por la cooperativa o precooperativa.

7. Los trabajadores asociados no participen de la toma de decisiones, ni de los excedentes o rendimientos económicos de la cooperativa o precooperativa.

8. Los trabajadores asociados no realicen aportes sociales.

9. La cooperativa o precooperativa no realice el pago de las compensaciones extraordinarias, ordinarias o de seguridad social.

10. La cooperativa o precooperativa que incurra en otras conductas definidas como las faltas en otras normas legales.

(Decreto 2025 de 2011, art. 3)

Artículo 2.2.8.1.44. ***Sanciones.*** Cuando se establezca que una Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado ha incurrido en intermediación laboral, o en una o más de las conductas descritas en el artículo anterior, se impondrán sanciones consistentes en multas hasta de cinco mil (5.000) smlmv, a través de las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, de conformidad con lo previsto en el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010.

Además de las sanciones anteriores, las cooperativas o precooperativas de trabajo asociado que incurran en estas prácticas quedarán incursas en causal de disolución y liquidación. La Superintendencia de la Economía Solidaria y las demás Superintendencias, para el caso de las cooperativas especializadas, cancelarán la personería jurídica.

Al tercero que contrate con una Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado que incurra en intermediación laboral o que esté involucrado en una o más de las conductas descritas en el artículo anterior o que contrate procesos o actividades misionales permanentes, se le impondrá una multa hasta de cinco mil (5.000) smlmv, a través de las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo. Lo anterior, sin perjuicio de lo señalado en el numeral 4 del artículo 7° de la Ley 1233 de 2008, con base en el cual el inspector de trabajo reconocerá el contrato de trabajo realidad entre el tercero contratante y los trabajadores.

Ningún trabajador podrá contratarse sin los derechos y las garantías laborales establecidas en la Constitución Política y en la Ley, incluidos los trabajadores asociados a la Ley 1429 de 2010.

Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado. Si adelantada la correspondiente investigación, el inspector de Trabajo, en ejercicio de sus competencias administrativas, concluye que el tercero contrató con una cooperativa o precooperativa de trabajo asociado incurriendo en intermediación laboral o que concurren cualquiera de los otros presupuestos de hecho y de derecho para que se configure un contrato de trabajo realidad, así deberá advertirlo, sin perjuicio de las sanciones establecidas en el inciso anterior, y de las facultades judiciales propias de la jurisdicción ordinaria laboral.

PARÁGRAFO. En caso de reincidencia de los terceros contratantes, se aplicará en todo caso la multa máxima.

(Decreto 2025 de 2011, art. 4)

Artículo 2.2.8.1.45. ***Multas en casos de afiliación para Seguridad Social.*** A una Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado se le impondrá una multa de hasta cinco mil (5.000) smmlv a través de las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, cuando actúe como asociación o agremiación para afiliación colectiva de trabajadores independientes a la Seguridad Social Integral.

(Decreto 2025 de 2011, art. 5)

Artículo 2.2.8.1.46. ***Destinación de Multas al SENA.*** El valor de las multas señalado en los artículos 2.2.8.1.44. y 2.2.8.1.45. del presente Decreto, se destinarán al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

(Decreto 2025 de 2011, art. 6)

Artículo 2.2.8.1.47. ***Falta grave para Servidores Públicos.*** Los servidores públicos que contraten con Cooperativas o Precooperativas de Trabajo Asociado a través de las cuales se configure intermediación laboral, incurrirán en falta grave que podrá ir hasta la destitución, conforme a lo dispuesto en el Código Único Disciplinario.

(Decreto 2025 de 2011, art. 7)

Artículo 2.2.8.1.48. ***Retribución a trabajadores no asociados*****.** Sin perjuicio de los derechos mínimos irrenunciables previstos en el artículo 3° de la Ley 1233 de 2008, las Precooperativas y Cooperativas de Trabajo Asociado, a partir de la fecha de entrada en vigencia del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, retribuirán de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, a los trabajadores no asociados por las labores realizadas.

(Decreto 2025 de 2011, art. 8)

Artículo 2.2.8.1.49. ***Parámetros para la imposición de Multas*****.** Las multas establecidas en los artículos 2.2.8.1.44. y 2.2.8.1.45. del presente Decreto serán impuestas, con base en los siguientes parámetros:

Número de trabajadores asociados y no asociados	Valor multa en smmlv
De 1 a 25	De 1.000 a 2.500 smmlv
De 26 a 100	De 2.501 hasta 3.000 smmlv
De 101 a 400	De 3.001 hasta 4.000 smmlv
De 401 en adelante	De 4.001 hasta 5.000 smmlv

Las sanciones anteriormente establecidas se impondrán en la misma proporción a las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado y a los terceros contratantes.

(Decreto 2025 de 2011, art. 9)

Artículo 2.2.8.1.50. ***Reducción de Sanciones.*** Sin perjuicio del contrato de trabajo realidad que se configure entre el verdadero empleador y el trabajador, como lo establece el artículo 53 de la Constitución Política, a los terceros contratantes que contraten procesos o actividades misionales permanentes prohibidas por la ley, cuando voluntariamente formalicen mediante un contrato escrito una relación laboral a término indefinido, se les reducirá la sanción en un veinte por ciento (20%) de su valor por cada año que dicha relación se mantenga, con un cien por ciento (100%) de condonación de la misma luego del quinto año.

(Decreto 2025 de 2011, art. 10)

CAPÍTULO 2
EMPRESAS ASOCIATIVAS DE TRABAJO

Artículo 2.2.8.2.1. ***Alcance.*** Se entiende por producción de bienes básicos de consumo familiar, el proceso de aplicación del trabajo en la transformación de los recursos naturales, insumos, productos semielaborados y en elaboración, en cualquier rama de la actividad económica, para generar bienes destinados a la satisfacción de las necesidades del núcleo familiar o individual. Por servicio se entiende toda actividad humana manual, técnica, tecnológica, profesional y científica encaminada a la producción, comercialización, y

distribución de los bienes de consumo familiar y a la prestación del esfuerzo individual o asociativo para facilitar el bienestar de la sociedad.

(Decreto 1100 de 1992, art. 1)

Artículo 2.2.8.2.2. *Número de socios.* Las Empresas Asociativas de Trabajo se integraran con un número no inferior a tres (3) miembros y no mayor de diez (10) asociados para la producción de bienes. Cuando se trate de empresas de servicios, el número máximo será de veinte (20), que estarán representados en dichas empresas de acuerdo con el monto de su aporte laboral y adicionalmente en especie o bienes.

(Decreto 1100 de 1992, art. 2)

Artículo 2.2.8.2.3. *Razón social.* La razón social deberá ir acompañadas de la denominación de "Empresa Asociativa de Trabajo", la cual es exclusiva de este tipo de empresas.

(Decreto 1100 de 1992, art. 3)

Artículo 2.2.8.2.4. *Personería jurídica*. Toda Empresa Asociativa de Trabajo deberá inscribirse en la Cámara de Comercio de su domicilio. Al efecto, deberá acreditar los requisitos señalados en la Ley 10 de 1991, a partir de esta inscripción tendrá personería Jurídica.

(Decreto 1100 de 1992, art. 4)

Artículo 2.2.8.2.5. *Registro.* La Personería Jurídica de la Empresa Asociativa de Trabajo será registrada en el Ministerio del Trabajo con la presentación expedido por la Cámara de Comercio y copias autenticadas del acta de constitución y de los estatutos. El número de la personería jurídica será el mismo de la inscripción en la Cámara de Comercio.

PARAGRAFO. Las dependencias Regionales del Ministerio del Trabajo podrán recibir la documentación relacionada con las solicitudes de registro de las Empresas Asociativas de Trabajo, previo cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 5° de la Ley 10 de 1991, y remitirá dentro de los dos (20 días hábiles siguientes a las Subdirección de Trabajo Asociativo e Informal, o a la dependencia que haga sus veces, para efectos de registro, control y vigilancia.

(Decreto 1100 de 1992, art. 5)

Artículo 2.2.8.2.6. *Aportes.* En las Empresas Asociativas de Trabajo, los aportes que se llevarán en registro separado para cada asociado, puede ser:

1. Laborales. Serán constituidos por la fuerza de trabajo personal, aptitudes y experiencias, que serán evaluados semestralmente y aprobados por la Junta de Asociados, por mayoría absoluta. Para la evaluación se asignara a cada uno de los factores el valor correspondiente, representado en cuotas. Ningún asociado podrá tener más del cuarenta por ciento (40%) de los aportes laborales. El Ministerio del Trabajo podrá solicitar a la Empresa Asociativa de Trabajo, revaluar los aportes cuando estos hayan sido sobrevalorados. Para este efecto, podrá solicitar la intervención de peritos expertos en la respectiva actividad;

---

2. Laborales Adicionales. Están constituidos por la tecnología, propiedad intelectual o industrial registrada a nombre del aportante. Estos aportes no podrán exceder del veinticinco por ciento (25%) del total de los aportes de carácter laboral;

3. En Activos. Están constituidos por los bienes muebles o inmuebles que los miembros aporten a la empresa asociativa. Estos activos deben ser diferentes de aquellos entregados en arrendamiento;

4. En dinero. Los asociados podrán hacer aportes en dinero, cuyo registro se llevara en cuenta especial para cada asociado. Las condiciones de los aportes en dinero se establecerán en los estatutos que apruebe la junta de asociados y serán utilizados preferentemente para capital de trabajo de la Empresa Asociativa de Trabajo.

(Decreto 1100 de 1992, art. 6)

Artículo 2.2.8.2.7. ***Arrendamiento de bienes.*** Los asociados podrán dar a la Empresa asociativa de Trabajo, a título de arrendamiento, bienes muebles o inmuebles en las condiciones establecidas en contrato comercial escrito, el cual debe ser aprobado por la junta de asociados y especificar los bienes, formas de uso, termino, valor y condiciones de pago.

(Decreto 1100 de 1992, art. 7)

Artículo 2.2.8.2.8. ***Reservas.*** La Empresas Asociativas de Trabajo elaboraran, a 31 de diciembre de cada año, el estado de ingresos y gastos y el balance general. Del excedente liquido se constituirán, sin perjuicio de otras reservas acordadas, las siguientes reservas mínimas:

1, Reserva del veinte por ciento (20%), con destino a preservar la estabilidad económica de la empresa, este porcentaje deberá apropiarse en cada ejercicio hasta completar una reserva equivalente al cincuenta por ciento (50%) del capital suscrito;

2, Cuando la Empresa de Trabajo Asociativa de Estado establezca reserva para la seguridad social de los asociados, esta no podrá ser superior al 10% de las utilidades liquidas del respectivo ejercicio.

PARAGRAFO. Sí durante el primer ejercicio se registran operacionales, de estas se castigaran contra la reserva mencionada en numeral 1 de este artículo; y en ejercicio siguiente como antes de efectuar la distribución del excedente líquido, la reserva disminuida deberá ser incrementada hasta recuperar el monto, perdida ocurrida en el precedente.

(Decreto 1100 de 1992, art. 8)

Artículo 2.2.8.2.9. ***Utilidad liquida***. El excedente líquido a distribuir entre los asociados en proporción a sus aportes, está conformado por la diferencia entre valor de las ventas y los costos respectivos, menos en valor por los impuestos, contribuciones de seguridad social, intereses, gastos de administración, contribuciones a los organismos de segundo grado a que este afiliada a la empresa y las reservas.

(Decreto 1100 de 1992, art. 9)

Artículo 2.2.8.2.10. *Disolución.* Son causales de disolución de las Empresas Asociativas de Trabajo: a. Las previstas en el artículo 18 de la Ley 10 de 1991; b. Las contempladas en el artículo 218 del Código del Comercio.

(Decreto 1100 de 1992, art. 10)

Artículo 2.2.8.2.11. *Liquidación.* Disuelta la Empresa Asociativa de Trabajo, se hará un inventario detallado de los activos, pasivos y patrimonio y se elaborara un balance general. Luego se procederá en primer lugar al pago de los pasivos, en segundo término se destinara la partida o partidas necesarias para cubrir los gastos de liquidación; el remanente, si lo hubiere, se distribuirá entre los asociados en proporción a sus aportes.

PARAGRAFO 1. El monto representado en auxilios y donaciones deberá ser entregado al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 10 de 1991.

PARAGRAFO 2. Copia del acta de liquidación debidamente aprobada, se registrara en la Cámara de Comercio del domicilio social.

(Decreto 1100 de 1992, art. 11)

Artículo 2.2.8.2.12. *Régimen tributario.* Las Empresas Asociativas de Trabajo, legalmente constituidas que cumplan las exigencias de las disposiciones tributarias y demás normas a que se refiere el presente capítulo, estarán exentas de los impuestos de renta y complementarios. Igualmente estarán exentos de los mismos impuestos: a. Participaciones. El cincuenta por ciento (50%) del valor de las participaciones de los asociados, provenientes de los aportes laborales y los aportes laborales adicionales, sin perjuicio de que se apliquen normas generales de carácter tributario más favorables; b. Arrendamientos. El treinta y cinco por ciento (35%) del valor de los cánones de los bienes dados en arrendamiento.

(Decreto 1100 de 1992, art. 12)

Artículo 2.2.8.2.13. *Avances.* Cuando de conformidad con sus estatutos, las Empresas Asociativa de Trabajo, realice avances en dinero o especie a sus miembros, los cuales serán determinados por la Junta de asociados deberán deducirse de las participaciones correspondientes a cada asociado a la fecha de cierre del ejercicio, las sumas entregadas en esta calidad.

(Decreto 1100 de 1992, art. 13)

Artículo 2.2.8.2.14. *Nombramientos y reformas.* Todo nombramiento y reforma de estatutos de la Empresa Asociativa de Trabajo, deben ser Registrados en la Cámara de Comercio de domicilio Social.

(Decreto 1100 de 1992, art. 14)

Artículo 2.2.8.2.15. *Responsabilidad.* De acuerdo con lo previsto en el artículo 4° de la Ley 10 de 1991, en materia de responsabilidad se aplicara en las normas de sociedades.

(Decreto 1100 de 1992, art. 15)

Artículo 2.2.8.2.16. *Capacitación.* El servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, dará capacitación, asistencia técnica y consultoría en aspectos organizativos digestión empresarial y tecnología, para el efecto adelantara entre otras las siguientes actividades:

1. Adaptar y transferir los avances tecnológicos apropiados al medio en que desarrollan las empresas, Asociativas del trabajo, mediante acción coordinada con las entidades públicas y privadas.

2. Diseñar y desarrollar programas de capacitación informática aplicada, que responda la necesidad de estas unidades de producción.

3. Participar en las actualizaciones del sistema del mercadeo de bienes y servicios que trata el artículo 2.2.8.2.21. del presente Decreto.

4. Garantizar el acceso de las Empresas Asociativas del trabajo a los talleres, laboratorios, centros de trabajo tecnológico, centros de documentación, bibliotecas y demás infraestructura Institucional para facilitar la solución oportuna de los problemas técnicos relacionados con las actividades de formación profesional.

5. Asesorar a las Empresas Asociativas de Trabajo en la contratación con empresas a nivel formal.

6. Formular proyectos para la reclasificación de mano de obra que comprenda los subsectores económicos reestructurados por el programa de formación económica.

7. Coordinar acciones con la División de Gestión de Empleo del SENA, que permitan promocionar la formación y consolidación de las Empresas Asociativas de Trabajo.

8. Promover y orientar la utilización racional de los recursos de las Empresas Asociativas de Trabajo.

PARÁGRAFO. Se entiende por:

Capacitación. El conjunto de actividades orientadas a entregar conocimientos, desarrollar habilidades, destrezas y estimular actividades positivas en los socios de las Empresas Asociativas de Trabajo o bien en personas interesadas en construir una de estas organizaciones económicas.

Asesoría. Las acciones orientadas a facilitar la aplicación de conceptos, procesos, mecanismos e instrumentos socio-empresariales mediante el acompañamiento a los asociados en sus puestos de trabajo.

Asistencia técnica. Las actividades dirigidas a solucionar problemas durante el proceso de gestación o de producción.

(Decreto 1100 de 1992, art. 16)

Artículo 2.2.8.2.17. *Plan operativo*. Para los efectos de capacitación, asesoría, asistencia, técnica y consultoría, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, presentará anualmente un plan operativo de apoyo a las Empresas Asociativas de Trabajo, lo mismo que informes de evaluación y seguimiento anual, al Ministerio del Trabajo.

(Decreto 1100 de 1992, art. 17)

Artículo 2.2.8.2.18. *Apoyo en capacitación por otras entidades.* Sin perjuicio de la capacitación que prestará el servicio nacional de Aprendizaje SENA, ésta podrá ser ofrecida por organismos no gubernamentales, fundaciones, universidades y otros centros de formación o educativos. Para efectos de desarrollar una actividad coordinada en materia de capacitación, el Ministerio del Trabajo, integrará comités con la participación del SENA y las referidas instituciones, que contribuirán a la formación, creación y fortalecimiento de las Empresas Asociativas de Trabajo.

(Decreto 1100 de 1992, art. 18)

Artículo 2.2.8.2.19. *Promoción.* El Ministerio del Trabajo, en coordinación con entidades y organismos públicos y privados, apoyará y promoverá el desarrollo de Empresas Asociativas de Trabajo.

(Decreto 1100 de 1992, art. 19)

Artículo 2.2.8.2.20. *Crédito y financiación*. De conformidad con el artículo 22 de la Ley 10 de 1991, las Empresas Asociativas de Trabajo tendrán derecho a participar en la Línea de crédito "BID", que para el apoyo de formas asociativas de producción y/o servicios, coordina el Departamento Nacional de Planeación, a través del plan nacional de desarrollo de la microempresa. Para tal efecto, el Departamento Nacional de Planeación, determinará las condiciones, plazos y cuantías de los créditos asignados a las Empresas Asociativas de Trabajo.

PARAGRAFO. Sin perjuicio de lo estipulado en el párrafo precedente, las Entidades Oficiales de crédito podrán facilitar el acceso de estas Empresas a las líneas de crédito y financiación que se creen para tal fin.

(Decreto 1100 de 1992, art. 20)

Artículo 2.2.8.2.21. *Sistema de información*. El Ministerio del Trabajo creará un sistema de información sobre el mercado de bienes y servicios de que trata el artículo 2.2.8.2.1. del presente Decreto, formalizando acciones con entidades competentes que puedan aportar información básica para apoyar el objetivo de las Empresas Asociativas de Trabajo.

(Decreto 1100 de 1992, art. 21)

Artículo 2.2.8.2.22. *Vigilancia y control*. El Ministerio del Trabajo, a través de las Direcciones Regionales de Trabajo, vigilará que las Empresas Asociativas de Trabajo cumplan con las disposiciones de la Ley 10 de 1991, las del presente capítulo y los respectivos estatutos. Para esos efectos, los funcionarios del Ministerio del Trabajo podrán solicitar informes, balances, libros y demás documentos que consideren necesarios para su labor y practicar visitas a las Empresas Asociativas de Trabajo, cuando lo consideren necesario.

(Decreto 1100 de 1992, art. 22)

Artículo 2.2.8.2.23. *Prohibiciones.* Además de las señaladas en la Ley 10 de 1991 y los respectivos estatutos, las Empresas Asociativas de Trabajo no podrán:

1. Realizar actividades diferentes a las de su objeto social;

2. Ejercer funciones de intermediación o de empleador;

3. Dejar de establecer las reservas previstas por la Junta Directiva y el artículo 2.2.8.2.8., numerales 1 y 2 del presente Decreto.

PARAGRAFO. La función de intermediación descrita en el artículo 26 de la Ley 10 de 1991 y en el numeral 2 del presente artículo, hace referencia a la intermediación laboral o de empleo, entendiendo por ésta la función de vínculo entre empleador y trabajador, ejercida por un tercero para la obtención de un puesto de trabajo.

(Decreto 1100 de 1992, art. 23)

Artículo 2.2.8.2.24. *Sanciones.* El incumplimiento a lo establecido en los numerales 1 y 2 del artículo anterior dará lugar a que el Ministerio del Trabajo solicite a la Cámara de Comercio del domicilio la cancelación de la inscripción en el respectivo registro, previa disolución que ordenará el Ministerio del Trabajo, mediante acto administrativo en el cual se indicará un plazo no inferior a dos (2) meses, contado a partir de la ejecutoria de la providencia, para efectuar la correspondiente liquidación, acto contra el cual procederán los recursos previstos en el artículo 50 del Código Contencioso Administrativo*.

(Decreto 1100 de 1992, art. 24)

*Nota: El artículo 50 del Código Contencioso Administrativo al que hace referencia el artículo es el actual artículo 74 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Artículo 2.2.8.2.25. *Aplicación de las sanciones.* Las sanciones a que haya lugar, serán impuestas a través de las Divisiones o Secciones de Inspección y Vigilancia de las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo o quien haga sus veces, mediante resolución motivada contra la cual proceden los recursos previstos en la Ley 1437 de 2011. Ejecutoriadas las sanciones se comunicará a la Cámara de Comercio del respectivo domicilio y a los organismos de crédito, para lo cual se enviará copia del acto mediante el cual se impuso la sanción.

(Decreto 1100 de 1992, art. 25)

CAPÍTULO 3
PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR A COOPERATIVAS Y PRECOOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

Artículo 2.2.8.3.1*. Procedimiento que deben cumplir las Cajas de Compensación Familiar para ofrecer a las Cooperativas y Precooperativas de trabajo Asociado sus servicios.* Las Cajas de Compensación Familiar que brinden sus beneficios a las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado, deberán tener aprobación previa de su Consejo Directivo que deberá constar en un acta donde se refleje en forma expresa la manifestación que los ofrecerán a quienes soliciten su afiliación sin que pueda dar lugar a selección adversa o discriminatoria de las mismas, siempre y cuando cumplan con los requisitos señalados en el presente capítulo.

Copia de esta decisión deberá ser remitida a la Superintendencia del Subsidio Familiar.

(Decreto 400 de 2008, art. 1)

Artículo 2.2.8.3.2. ***Requisitos que deben exigirse a las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado para afiliarse a las Cajas de Compensación Familiar.*** Las Cajas de Compensación Familiar a las que se refiere el artículo anterior sólo podrán exigir a las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado para su afiliación, el cumplimiento de los siguientes requisitos:

1. Copia de los estatutos en los que conste la facultad de afiliarse a una caja de Compensación familiar.

2. La acreditación de su personería jurídica y allegar el certificado de existencia y representación legal de la Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado, expedido por la autoridad competente.

3. Paz y Salvo expedido por la última Caja de Compensación Familiar a la cual haya estado afiliada la Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado o la certificación de no haber estado afiliada.

4. Copia de la Resolución emanada del Ministerio del Trabajo mediante la cual fueron aprobados los regímenes de compensaciones y de trabajo asociado.

5. La relación de los cooperados y sus beneficiarios.

(Decreto 400 de 2008, art. 2)

Artículo 2.2.8.3.3. ***Cobertura.*** En aplicación de los principios de eficiencia, universalidad, solidaridad, integralidad, unidad y participación, las cajas de compensación familiar que ofrezcan servicios a las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado, deberán prever mecanismos para garantizar la prestación de los mismos a nivel nacional, tales como alianzas, convenios, etc., a efecto de que si estas tienen sedes en diferentes departamentos, todos sus asociados puedan beneficiarse de los servicios.

(Decreto 400 de 2008, art. 3;modificado por el Decreto 1570 de 2008, art. 2)

Artículo 2.2.8.3.4. Beneficios. Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado, así como sus asociados, una vez afiliados a las Cajas de Compensación Familiar, gozarán de todos los beneficios del Sistema de Subsidio Familiar, sin que estos puedan ser otorgados de manera parcial o discrecional, de conformidad con la legislación aplicable a los trabajadores dependientes.

PARÁGRAFO. Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado, así como sus asociados podrán pertenecer a los Consejos Directivos de las Cajas de Compensación Familiar.

(Decreto 400 de 2008, art. 4)

Artículo 2.2.8.3.5. Pago de aportes. El pago de aportes para el subsidio familiar a cargo de las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado se realizará de conformidad con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 21 de 1982 y demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

(Decreto 1570 de 2008, art. 1)

Artículo 2.2.8.3.6. *Prohibición.* En caso de que los cooperantes afiliados pertenezcan simultáneamente a varias Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado, no podrán quedar en condición de multiafiliación.

(Decreto 400 de 2008, art. 5)

TÍTULO 9
DISPOSICIONES VARIAS

CAPÍTULO 1
TRABAJADORES SOCIALES

Artículo 2.2.9.1.1. ***Definición de Trabajo Social.*** En los términos de la Ley 53 de 1977 se entiende por trabajo social la profesión ubicada en el área de las Ciencias Sociales que cumple actividades relacionadas con las políticas de bienestar y desarrollo social. Corresponde principalmente a los profesionales de trabajo social:

1. Participar en la creación, planeación, ejecución, administración y evaluación de programas de bienestar y desarrollo social;

2. Participar en la formulación y evaluación de políticas estatales y privadas de bienestar y desarrollo social;

3. Realizar investigaciones que permitan identificar y explicar la realidad social;
4. Organizar grupos e individuos para su participación en planes y programas de desarrollo social;

5. Colaborar en la selección, formación, supervisión y evaluación de personal vinculado a programas de bienestar y desarrollo social; y

6. Participar en el tratamiento de los problemas relacionados con el individuo, los grupos y la comunidad aplicando las técnicas propias a la profesión.

(Decreto 2833 de 1981, art. 1)

Artículo 2.2.9.1.2. *Ejercicio de la profesión de Trabajo Social.* Solamente pueden ejercer la profesión de trabajo social quienes posean títulos de trabajador social, o su equivalente, expedido de conformidad con la ley por una institución de educación superior debidamente reconocida por el Estado y además hayan obtenido su inscripción en el Consejo Nacional de Trabajo Social.

(Decreto 2833 de 1981, art. 2)

Artículo 2.2.9.1.3. *Registro de títulos.* El registro de los títulos obtenidos en el país se regirán por las disposiciones del Decreto 2725 de 1980, y las disposiciones que lo adicionen, modifiquen o sustituyan. Los títulos obtenidos en el exterior, requieren la convalidación y registro por parte del Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, ICFES, de acuerdo con el Decreto 1074 de 1980 y las normas que lo adicionen, modifiquen o sustituyan.

(Decreto 2833 de 1981, art. 3)

Artículo 2.2.9.1.4. ***Inscripción ante el Consejo Nacional de Trabajo Social.*** Para la inscripción ante el Consejo Nacional de Trabajo Social, se requiere la presentación de:

1. Solicitud escrita;

2. Documento que acredite el registro del título.

(Decreto 2833 de 1981, art. 4)

Artículo 2.2.9.1.5. ***Decisión de la solicitud de inscripción.*** El Consejo Nacional de Trabajo Social decidirá en un plazo máximo de treinta (30) días hábiles sobre la solicitud de inscripción. Si ella es aceptada expedirá el documento que así lo certifique.

(Decreto 2833 de 1981, art. 5)

Artículo 2.2.9.1.6. ***Vigilancia y Control.*** La vigilancia y control del cumplimiento de los artículos 3° y 4° de la Ley 53 de 1977, así como los pertinentes del presente capítulo se ejercerá por el Ministerio del Trabajo.

(Decreto 2833 de 1981, art. 6)

Artículo 2.2.9.1.7. ***Sanciones.*** Las sanciones a que se refiere el literal a) del artículo 8° de la Ley 53 de 1977, se impondrán previo estudio de la queja formulada, atendiendo a la naturaleza y gravedad de la falta y a los antecedentes personales y profesionales del responsable. Las sanciones serán.

1. Amonestación verbal;

2. Amonestación pública mediante resolución motivada.

(Decreto 2833 de 1981, art. 7)

Artículo 2.2.9.1.8. ***Recurso de Reposición***. Contra las providencias dictadas por el Consejo Nacional de Trabajo Social, sólo procede por la vía gubernativa el recurso de reposición previsto en la Ley 1437 de 2011.

(Decreto 2833 de 1981, art. 8)

Artículo 2.2.9.1.9. ***Deber de contratación de trabajadores sociales.*** Las empresas están obligadas a contratar trabajadores sociales en la proporción de uno (1) por cada quinientos (500) trabajadores permanentes y uno (1) por fracción superior a doscientos (200) trabajadores permanentes, para cumplir los fines previstos en el artículo 4° de la Ley 53 de 1977.

(Decreto 2833 de 1981, art. 9)

Artículo 2.2.9.1.10. ***Decisiones del Consejo Nacional de Trabajo Social.*** Las decisiones del Consejo Nacional de Trabajo Social requieren el voto favorable de la mayoría absoluta de sus miembros.

(Decreto 2833 de 1981, art. 10)

Artículo 2.2.9.1.11. ***Títulos otorgados por Instituciones de Educación Superior.*** Los títulos de trabajador social y de Especializado, Magíster y Doctor en Trabajo Social sólo

---

podrán ser otorgados por instituciones de educación superior debidamente autorizadas para ello por el Estado.

(Decreto 2833 de 1981, art. 11)

Artículo 2.2.9.1.12. ***Presupuesto.*** El Gobierno Nacional asignará a través del Ministerio del Trabajo la partida presupuestal necesaria para el funcionamiento del Consejo Nacional de Trabajo Social.

(Decreto 2833 de 1981, art. 12)

CAPÍTULO 2
DE LOS ACUERDOS DE REESTRUCTURACIÓN DE QUE TRATA LA LEY 550 DE 1999

Artículo 2.2.9.2.1. ***Competencia.*** Será competente para conocer del proceso de designación del representante de los pensionados en los acuerdos de reestructuración, el Director Territorial del Ministerio del Trabajo del domicilio principal de la empresa.

(Decreto 63 de 2002, art. 1)

Artículo 2.2.9.2.2. ***Relación de pensionados.*** Para los efectos de acreditar el valor del pasivo pensional, junto con los documentos señalados en el inciso segundo del artículo 20 de la Ley 550 de 1999 y dentro del plazo allí establecido, deberá incluirse el cálculo actuarial con corte al último día calendario del mes inmediatamente anterior a la fecha de solicitud de la promoción por parte del empresario o de la iniciación de la negociación en los demás casos, Igualmente deberá adjuntarse el listado actualizado de los pensionados, indicando respecto de cada uno de ellos el nombre, identificación, dirección, teléfono, dirección donde se realizó el último pago de la mesada, señalando además el nombre de la asociación de pensionados si existiere y de sus representantes.

El cálculo actuarial y el listado de pensionados de que trata el inciso anterior serán entregados al promotor a más tardar dentro del mes siguiente a la fecha de inscripción del aviso que informe acerca de la promoción del acuerdo. Vencido este plazo, y sin que haya sido entregada la información, el promotor deberá convocar a la reunión de que trata el artículo 28 de la Ley 550 de 1999.

(Decreto 63 de 2002, art. 2)

Artículo 2.2.9.2.3*. Convocatoria.* Recibida la información de que trata el artículo anterior, el promotor, dentro de los diez (10) días siguientes convocará mediante comunicación escrita dirigida a cada uno de los pensionados, a una reunión que será presidida por el Director Territorial de Trabajo del Ministerio del Trabajo o su delegado, en la que se designará el representante de los pensionados, quien deberá intervenir y tomar las decisiones en la negociación del acuerdo de reestructuración. Dicha reunión se realizará dentro de los veinte (20) días siguientes a la fecha de convocatoria, en el lugar donde resida el mayor número de pensionados.

Dentro de los diez (10) días de que trata el presente artículo, la convocatoria también deberá ser difundida por medios masivos de comunicación tales como, prensa, radio y televisión, y en ella se incluirá:

1. Fecha, sitio y hora de celebración de la reunión.

2. Un resumen de los aspectos más relevantes del acuerdo que afecten directamente a los pensionados.

3. Información sobre sitio, horario y fecha a partir de la cual estará disponible el texto completo del acuerdo para que los interesados lo consulten.

PARÁGRAFO. Cuando exista asociación de pensionados se le deberá remitir copia de la convocatoria, dentro de los tres (3) días siguientes a su publicación o divulgación.

(Decreto 63 de 2002, art. 3)

Artículo 2.2.9.2.4. ***Quórum y mayorías**.* La reunión podrá realizarse sí concurren por lo menos la mitad más uno de la totalidad de los pensionados a cargo de la empresa.

La elección del representante se hará por mayoría absoluta del total de los asistentes, mediante votación por cabeza de cada uno de los pensionados presentes o de los ausentes debidamente representados en la reunión, sin tener en cuenta el monto de la pensión ni el cálculo actuarial que corresponda a cada uno.

Del desarrollo de la reunión se levantará un acta que deberá ser suscrita por los funcionarios del Ministerio del Trabajo participantes, y por el representante de los pensionados.

(Decreto 63 de 2002, art. 4)

Artículo 2.2.9.2.5. ***Falta de quórum o de mayorías.*** Cuando a la reunión no concurriere la mitad más uno de la totalidad de los pensionados o la elección no pueda realizarse por falta de acuerdo de la mayoría absoluta de los asistentes, el funcionario del Ministerio del Trabajo que la preside informará de este hecho al Director Territorial del Trabajo, quien de inmediato designará el representante de los pensionados. Contra esta decisión no procede recurso alguno.

Para la designación se tendrán en cuenta la asistencia a la reunión, o que sea directivo o miembro de la asociación pensional si existiere.

(Decreto 63 de 2002, art. 5)

Artículo 2.2.9.2.6. ***Representación de los trabajadores**.* La representación de los trabajadores sindicalizados corresponderá al sindicato al cual estos pertenezcan.

En el evento de que exista más de una organización sindical, la representación de los trabajadores corresponderá a cada uno de los sindicatos, sin perjuicio de que estos, de común acuerdo, decidan que sólo uno de ellos los represente.

Cuando existan trabajadores no sindicalizados, el convenio laboral temporal especial será sometido a consideración de cada uno de ellos, quienes en forma individual podrán adoptarlo.

(Decreto 63 de 2002, art. 6)

Artículo 2.2.9.2.7. ***Procedimiento para la concertación de condiciones laborales temporales especiales.*** Cuando los acuerdos de reestructuración incluyan convenios

laborales temporales especiales, estos deben ser concertados previamente entre el empleador y los trabajadores sindicalizados o los no sindicalizados según sea el caso, sin que pueda darse un tratamiento diferente para unos y otros.

Para la ejecución de estos convenios se requiere de la autorización previa del Director Territorial del Trabajo del Ministerio del Trabajo, la que deberá producirse dentro del mes siguiente a la fecha de presentación de la solicitud, y procederá siempre que no se afecten los derechos mínimos establecidos para los trabajadores en la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo o en las normas que regulan la relación laboral de los servidores públicos según sea el caso.

(Decreto 63 de 2002, art. 7)

Artículo 2.2.9.2.8. ***Capitalización de los pasivos laborales.*** La capitalización de los pasivos laborales podrá realizarla el acreedor del crédito, previa autorización del correspondiente Director Territorial del Ministerio del Trabajo, quien verificará que el acuerdo se realice de conformidad con lo previsto en el inciso cuarto del artículo 40 de la Ley 550 de 1999.

(Decreto 63 de 2002, art. 8)

Artículo 2.2.9.2.9. ***Derecho de veto.*** Todo pensionado o trabajador podrá ejercer individualmente el derecho al veto cuando considere que alguna de las cláusulas del acuerdo afectan derechos irrenunciables. En este caso el promotor remitirá, a más tardar al día siguiente, el acuerdo y las objeciones a la respectiva Dirección Territorial de Trabajo, la que deberá resolverlas dentro del mes siguiente a la fecha en la cual se ejerció el derecho de veto. Durante dicho período se suspenderán los términos establecidos en el artículo 27 de la Ley 550 de 1999.

En el evento de que el Ministerio del Trabajo acepte la(s) objeción(es), el promotor dará a conocer tal decisión a las partes, con el fin de que procedan a la respectiva modificación.

(Decreto 63 de 2002, art. 9)

CAPÍTULO 3
DEDUCCIONES TRIBUTARIAS EN VIRTUD DE LA VINCULACIÓN DE MUJERES VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA

Artículo 2.2.9.3.1. ***Objeto.*** El presente capítulo tiene por objeto establecer los requisitos necesarios para hacer efectiva la deducción de que trata el artículo 23 de la Ley 1257 de 2008.

(Decreto 2733 de 2012, art. 1)

Artículo 2.2.9.3.2. ***Ámbito de aplicación***. El presente capítulo aplica a los contribuyentes obligados a presentar declaración de impuesto sobre la renta y complementarios que en su condición de empleadores ocupen trabajadoras mujeres víctimas de la violencia comprobada, y procede por un término máximo de tres (3) años a partir de la fecha en que se inicia la relación laboral.

(Decreto 2733 de 2012, art. 2)

Artículo 2.2.9.3.3. *Definiciones.* Para dar aplicación a lo previsto en el presente capítulo, se adoptan las siguientes definiciones:

1. Violencia comprobada: Para efectos de la deducción contemplada en el presente capítulo se entiende por violencia comprobada contra una mujer, aquellas situaciones que se verifiquen a través de:

1.1. Sentencia condenatoria ejecutoriada por violencia intrafamiliar cuya víctima sea la mujer que esté o sea contratada.

1.2. Sentencia condenatoria ejecutoriada por violencia sexual cuya víctima sea la mujer que esté o sea contratada.

1.3. Sentencia condenatoria ejecutoriada por acoso sexual cuya víctima sea la mujer que esté o sea contratada.

1.4. Sentencia condenatoria ejecutoriada por lesiones personales cuya víctima sea la mujer que esté o sea contratada.

1.5. Sentencia ejecutoriada a través de la cual se demuestre que, por mal manejo del patrimonio familiar por parte de su compañero o cónyuge, perdió bienes y/o valores que satisfacían las necesidades propias y de los hijos.

1.6. Medida de protección y/o atención, dictada por la autoridad competente a favor de la mujer que esté o sea contratada, de acuerdo con la normatividad que regula la adopción de tales medidas;

2. Constancia de violencia comprobada: Es el documento donde consta la decisión tomada por la autoridad administrativa o judicial en la cual se reconoce a la mujer como víctima de violencia de género, de conformidad con las situaciones establecidas en el numeral 1 del presente artículo;

3. Empleador: Es la persona natural o jurídica, obligada a presentar declaración del impuesto sobre la renta y complementarios, que emplee mediante contrato de trabajo a mujeres víctimas de la violencia.

(Decreto 2733 de 2012, art. 3)

Artículo 2.2.9.3.4. *Confidencialidad.* Los empleadores que hagan uso de la deducción a que se refiere el presente capítulo, están obligados a mantener la confidencialidad sobre las situaciones de violencia que han afectado a las mujeres víctimas contratadas.

(Decreto 2733 de 2012, art. 4)

Artículo 2.2.9.3.5. *Procedencia de la deducción*. Para la procedencia de la deducción deben tenerse en cuenta los siguientes criterios:

1. Deberá solicitarse a partir del período gravable que corresponda a la vinculación directa de la trabajadora víctima de violencia comprobada y hasta por un término máximo de tres (3) años por cada trabajadora vinculada, si la relación laboral perdura tal como lo dispone la ley;

---

2. El monto de la deducción será del 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o periodo gravable a partir del inicio de la relación laboral y hasta por un término máximo de tres (3) años si esta se mantiene;

3. La deducción no se aceptará sobre los pagos realizados a trabajadores a través de empresas de servicios temporales;

4. Es necesario que las decisiones y medidas en favor de la mujer víctima de la violencia, señaladas en el numeral 1 del artículo 2.2.9.3.3. del presente Decreto, hayan sido dictadas con posterioridad a la expedición de la Ley 1257 de 2008 y que la vinculación laboral se haya iniciado después de la adopción de las mismas.

(Decreto 2733 de 2012, art. 5)

Artículo 2.2.9.3.6. ***Requisitos para la procedencia de la deducción*****.** Los empleadores que soliciten la deducción establecida en el artículo 23 de la Ley 1257 de 2008, deberán acreditar la existencia y cumplimiento de los siguientes requisitos:

1. Contrato de trabajo con una o varias mujeres víctimas de violencia comprobada, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.9.3.2. del presente Decreto, acreditando la existencia de la relación laboral dentro del período gravable en que se solicita la deducción;

2. Copia de la constancia de violencia comprobada, de acuerdo con la definición establecida en el numeral 2 del artículo 2.2.9.3.3. del presente Decreto;

3. Comprobante de los pagos efectuados por concepto de salarios y prestaciones sociales cancelados a las trabajadoras víctimas de violencia comprobada, durante el período gravable en el cual se solicita la deducción;

4. Certificación expedida por el operador de información de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes en la que consten las cotizaciones, aportes y bases, relativas a las trabajadoras a que se refiere el presente capítulo;

5. Copia de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) o el documento que haga sus veces, relacionada con los pagos realizados desde la vinculación laboral que da lugar al beneficio y durante el respectivo año gravable, mediante la cual se prueben los pagos periódicos de los salarios y aportes que dan lugar a la deducción en el periodo gravable correspondiente;

6. Acreditar el cumplimiento de lo previsto en el artículo 108 del Estatuto Tributario y los demás requisitos para la procedibilidad de las deducciones.

(Decreto 2733 de 2012, art. 6)

Artículo 2.2.9.3.7. ***Control.*** Para fines de control, la U.A.E Dirección Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN, llevará un registro de los contribuyentes beneficiarios de la deducción fiscal de que trata el presente capítulo, que deberá contener como mínimo la siguiente información:

1. Nombre o razón social y NIT del contribuyente contratante.

2. Nombre e identificación y número de mujeres víctimas de violencia, contratadas.

---

3. Fecha de inicio de la relación laboral y término de la duración del contrato de cada una de las trabajadoras vinculadas.

4. Tipo de medida contenida en la certificación de violencia comprobada de cada una de las mujeres contratadas.

5. Cargo por el que se le contrata.

6. Salario.

7. Edad de la mujer contratada.

8. Nivel educativo.

Esta información deberá ser remitida por el contribuyente a la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, dentro de los plazos y con las especificaciones técnicas que se prevean para el efecto.

El incumplimiento en el envío de esta información dará lugar a la sanción de que trata el artículo 651 del Estatuto Tributario.

(Decreto 2733 de 2012, art. 7)

CAPÍTULO 4
DÍA DEL TRABAJO DECENTE EN COLOMBIA

(Capítulo adicionado por el Decreto 2362 de 2015)

Artículo 2.2.9.4.1. ***Día del trabajo decente en Colombia.*** Se establece el día siete (7) de octubre de cada año como fecha para la celebración del **"Día del Trabajo Decente en Colombia"**, con el objetivo de congregar a todos los actores del mundo del trabajo en torno a las políticas, planes, programas, proyectos y acciones en trabajo decente, para que se adelanten en dicha fecha, programas y actividades de promoción, divulgación, capacitación y prestación servicios en relación al trabajo decente a nivel nacional, regional, departamental, municipal y distrital.

(Artículo adicionado por el Decreto 2362 de 2015, art. 1)

Artículo 2.2.9.4.2. ***Objetivos de la celebración del día del trabajo decente*****.** En la celebración del “Día del Trabajo Decente en Colombia”, se adelantarán programas y actividades de promoción, divulgación, capacitación y prestación de servicios en relación con el trabajo decente a nivel nacional, regional, departamental, municipal y distrital, con los siguientes objetivos:

1. Vincular a todos los sectores del mundo del trabajo, entidades, gremios, empresas y organizaciones sindicales en una sola plataforma, evento, escenario, sede o instalaciones donde las diferentes entidades, instituciones, gremios, sectores, academia, sociedad civil, empresas de todo orden, promocionen, divulguen, promuevan, exhiban, presten sus servicios, programas, acciones y experiencias en relación con el trabajo decente, en una feria de servicios intersectorial y pluralista.

---

2. Desarrollar actividades de promoción y divulgación sobre Trabajo Decente con las diferentes entidades, instituciones, gremios, sectores, organizaciones sindicales, academia, sociedad civil, empresas de todo orden el día siete (7) de octubre de cada año como punto central de la celebración del "Día del Trabajo Decente en Colombia".

3. Suscribir, promover y establecer alianzas de cooperación entre las diferentes entidades, instituciones, gremios, sectores, academia, sociedad civil, empresas de todo orden para fomentar el pleno ejercicio del trabajo decente como un factor de desarrollo empresarial, que le aporta a la competitividad del país y a la construcción de la paz.

4. Posicionar la política pública de Trabajo Decente a nivel nacional, regional, departamental, municipal y distrital, vinculando a los diferentes actores.

5. Evaluación del desarrollo de la política del trabajo decente a nivel territorial según los planes de desarrollo de las diferentes entidades territoriales conforme a lo establecido en el artículo 74 de la Ley 1753 de 2015.

6. Sensibilizar a las empresas, trabajadores y ciudadanía en general sobre la importancia del Trabajo Decente para el logro de vidas dignas de los trabajadores colombianos y sus familias.

(Artículo adicionado por el Decreto 2362 de 2015, art. 1)

Artículo 2.2.9.4.3. ***Ejes temáticos de la celebración del día del trabajo decente*****.** La celebración del "Día del Trabajo Decente en Colombia", se realizará teniendo en cuenta los siguientes ejes temáticos:

1. **Creación de trabajo.-** Realización de campañas, acciones, programas y alianzas encaminadas a la generación de oportunidades de inversión, promoción de la iniciativa empresarial, desarrollo de calificaciones, creación de puestos de trabajo y modos de vida sostenibles.

2. **Cumplimiento y respeto de los derechos de los trabajadores.-** Desarrollar campañas y acciones para lograr el reconocimiento y el respeto de los derechos de los trabajadores, en particular de los más desfavorecidos o en condiciones de pobreza.

3. **Extensión de la protección social.-** Promover la ampliación de la cobertura en protección social, velando por la inclusión social, la productividad de las empresas, propiciando que las mujeres y hombres disfruten de condiciones de trabajo seguras, que les proporcionen tiempo libre y descanso adecuados, que tengan en cuenta los valores familiares y sociales, que contemplen una retribución adecuada en caso de pérdida o reducción de los ingresos y que así mismo, permitan el acceso a una asistencia sanitaria apropiada.

4. **Promoción del diálogo social.-** Velar, propiciar y fomentar la participación de organizaciones de trabajadores y de empleadores, sólidas e independientes para elevar la productividad y solucionar de manera efectiva los conflictos que se presenten en el trabajo, así como para crear sociedades cohesionadas.

(Artículo adicionado por el Decreto 2362 de 2015, art. 1)

Artículo 2.2.9.4.4. *Del desarrollo e implementación de actividades en el día del trabajo decente*. En la celebración del "Día del Trabajo Decente en Colombia", se presentarán los balances del desarrollo e implementación de los programas, acciones, actividades a nivel nacional, regional, departamental, municipal y distrital adelantadas en el marco del trabajo decente, en especialmente las referidas a las siguientes dimensiones:

1. Erradicación del trabajo infantil.

2. Empleo como servicio público.

3. Calidad del empleo y empresas productivas.

   3.1. Teletrabajo.

   3.2. Seguridad y la salud en el trabajo.

   3.3. Formación pertinente para el trabajo.

4. Formalización.

5. Protección a la vejez.

(Artículo adicionado por el Decreto 2362 de 2015, art. 1)

Artículo 2.2.9.4.5. *Entidades o instituciones participantes en la celebración del día del trabajo decente en Colombia.* Para la celebración del "Día del Trabajo Decente en Colombia", se debe congregar a todos los actores del mundo del trabajo para que realicen el día siete (7) de octubre de cada año, programas, actividades y acciones de promoción, divulgación, capacitación y prestación de servicios en relación al trabajo decente a nivel nacional, regional, municipal, departamental y distrital, especialmente con la participación de las siguientes entidades e instituciones públicas y privadas:

1. Ministerio del Trabajo a través de sus Direcciones del nivel central y Direcciones Territoriales.

2. Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismos, programas y entidades internacionales.

3. Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales.

4. Subcomisiones Departamentales de Concertación de Políticas Salariales y Laborales.

5. Gobernaciones y Alcaldías.

6. Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.

7. Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA.

8. Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.

9. Superintendencia del Subsidio Familiar.

10. Unidad Administrativa de Organizaciones Solidarias.

11. Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones.

12. Fondos de Pensiones.

13. Cajas de Compensación.

14. Administradoras de Riesgos Laborales - Fasecolda.

15. Centrales Obreras, Federaciones, Confederaciones y Organizaciones Sindicales de todo orden.

16. Gremios – ANDI, FENALCO, ACOPI, entre otros.

17. Agremiaciones o Asociaciones de personas con discapacidad de todo orden.

18. Universidades y centros académicos.

19. Sociedades científicas.

20. Cámaras de Comercio.

21. Red de Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo.

22. Red empresarial contra el trabajo infantil.

23. Red Nacional de Formalización Laboral.

(Artículo adicionado por el Decreto 2362 de 2015, art. 1)

Artículo 2.2.9.4.6. ***Financiación de la agenda para la celebración del día del trabajo decente.*** El diseño de la agenda para la celebración del "Día del Trabajo Decente en Colombia", será coordinado por el Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección del Ministerio del Trabajo y la financiación de seminarios, eventos, feria de servicios y demás actividades adelantadas en este marco, se hará con recursos de los diferentes actores del Sector Trabajo que se relacionen con el trabajo decente, según su presupuesto y las políticas de los planes de desarrollo de las diferentes entidades territoriales de acuerdo con lo prescrito en el artículo 74 de la Ley 1753 de 2015.

Conforme a la autonomía, recursos y políticas financieras de la respectiva entidad o institución, se podrán realizar las actividades y programas de celebración del "Día del Trabajo Decente en Colombia".

(Artículo adicionado por el Decreto 2362 de 2015, art. 1)

Artículo 2.2.9.4.7. ***Coordinación de las actividades para la celebración del día del trabajo decente.*** El Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección del Ministerio del Trabajo a nivel nacional y las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo a nivel territorial, son las encargadas de coordinar, recepcionar y consolidar las actividades de celebración del día del trabajo decente.

PARÁGRAFO. Las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo coordinarán la celebración del día del trabajo decente que se programe en las diferentes ciudades de su respectivo departamento, con los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.

(Artículo adicionado por el Decreto 2362 de 2015, art. 1)

CAPÍTULO 5
CONDICIONES DE ACCESO A LA PRESTACIÓN HUMANITARIA PERIÓDICA PARA LAS VÍCTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO Y SU FUENTE DE FINANCIACIÓN.

(Capítulo adicionado por el Decreto 600 de 2017)

Artículo 2.2.9.5.1. *Objeto*. El presente capítulo tiene por objeto establecer el responsable del reconocimiento, las condiciones de acceso, el procedimiento operativo y la fuente de recursos de la prestación humanitaria periódica para las víctimas del conflicto armado prevista en el artículo 46 de la Ley 418 de 1997.

(Artículo adicionado por el Decreto 600 de 2017, art. 1)

Artículo 2.2.9.5.2. *Ámbito de aplicación.* El presente capítulo aplica a las víctimas que con posterioridad a la entrada en vigencia de la Ley 418 de 1997, es decir el 26 de diciembre de 1997, hubieren sufrido una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 50% como consecuencia de un acto de violencia suscitado en el marco del conflicto armado interno.

(Artículo adicionado por el Decreto 600 de 2017, art. 1)

Artículo 2.2.9.5.3. *Requisitos*. Las personas beneficiarias de la prestación humanitaria periódica para las víctimas del conflicto armado, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

1. Ser colombiano;

2. Tener calidad de víctima del conflicto armado interno y estar incluido en el Registro Único de Víctimas –RUV;

3. Haber sufrido pérdida del 50% o más de la capacidad laboral, calificada con base en el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional, expedido por el Gobierno nacional;

4. Existir nexo causal de la pérdida de capacidad laboral con actos violentos propios del conflicto armado interno;

5. Carecer de requisitos para pensión y/o de posibilidad pensional;

6. No debe percibir ingresos por ningún concepto y/o mensuales iguales o superiores a un (1) salario mínimo legal vigente;

7. No ser beneficiario de subsidio, auxilio, beneficio o subvención económica periódica, ni de otro tipo de ayuda para subsistencia por ser víctima.

PARÁGRAFO. Para los fines del presente capítulo tienen la calidad de víctimas, las personas que han padecido daño como consecuencia y con ocasión del conflicto armado interno.

(Artículo adicionado por el Decreto 600 de 2017, art. 1)

Artículo 2.2.9.5.4. ***Características de la prestación humanitaria periódica*.** La prestación regulada en este capítulo se entregará directamente a la persona beneficiaria como una ayuda para su subsistencia y tendrá las siguientes características:

1. Es intransferible.

2. Se entregarán 12 prestaciones por año con una periodicidad mensual.

3. La prestación humanitaria periódica es de un (1) salario mínimo mensual legal vigente –SMMLV- y su incremento anual estará sujeto al mismo.

4. Es compatible con el reconocimiento de la indemnización sustitutiva o devolución de saldos de que trata la Ley 100 de 1993.

5. No es compatible con ninguna pensión, asignación de retiro o Beneficios Económicos Periódicos -BEPS.

PARÁGRAFO. Las personas a quienes a la entrada en vigencia del presente capítulo se les viene reconociendo la pensión como víctimas de la violencia y se les haya cancelado 13 o 14 prestaciones anuales se les continuará realizando el pago en las mismas condiciones.

(Artículo adicionado por el Decreto 600 de 2017, art. 1)

Artículo 2.2.9.5.5. ***Reconocimiento de la calidad de beneficiario de la prestación humanitaria periódica*.** La persona que aspire al reconocimiento de la prestación humanitaria periódica para las víctimas del conflicto armado y cumpla con los requisitos establecidos en este capítulo, deberá dirigirse al Ministerio del Trabajo para que se inicie el trámite de acreditación y reconocimiento de la correspondiente prestación.

Para el efecto deberá presentar la siguiente documentación:

1. Copia de la cédula de ciudadanía.

2. Dictamen ejecutoriado de Calificación de Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional expedido por la respectiva Junta Regional de Calificación, donde se evidencie una pérdida del 50% o más de su capacidad laboral y el nexo causal entre el acto de violencia suscitado en el territorio nacional con ocasión del conflicto armado interno y el estado de invalidez.

3. Declaración donde el aspirante indique que cumple con los requisitos y condiciones establecidas en el artículo 2.2.9.5.3. del presente capítulo, la cual se entenderá hecha bajo la gravedad del juramento en los términos del artículo 7° del Decreto 019 de 2012.

4. Certificado expedido por la Entidad Promotora de Salud en el que se indique el Estado de afiliación.

(Artículo adicionado por el Decreto 600 de 2017, art. 1)

Artículo 2.2.9.5.6. *Trámite de reconocimiento*. El Ministerio del Trabajo directamente o a través de un encargo fiduciario o de convenio interadministrativo que suscriba para tal efecto, deberá estudiar la solicitud de reconocimiento de la prestación humanitaria periódica y determinará si la persona se hace o no acreedora a dicha prestación. La solicitud deberá ser resuelta en un término que no podrá superar los 4 meses.

Para el efecto de lo estipulado en el inciso anterior, el Ministerio deberá adelantar los trámites administrativos y presupuestales a que haya lugar para reconocer y pagar la prestación de que trata el presente capítulo.

PARÁGRAFO 1. La persona beneficiaria de la prestación deberá afiliarse al régimen contributivo de salud para iniciar el disfrute de la misma.

PARÁGRAFO 2. La Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas facilitará al Ministerio del Trabajo el acceso a aquella información institucional con la que cuente, y que resulte pertinente para analizar las solicitudes de quienes se postulen como beneficiarios de la prestación humanitaria periódica para las víctimas del conflicto armado, en los términos del presente capítulo. El Ministerio garantizará al acceder a dicha información, la finalidad pretendida, la seguridad y confidencialidad exigida, según lo ordenado en los artículos 2.2.2.2.3., 2.2.3.2. y 2.2.3.3. del Decreto Sectorial 1084 de 2015.

(Artículo adicionado por el Decreto 600 de 2017, art. 1)

Artículo 2.2.9.5.7. *Financiación y pago de la prestación humanitaria periódica*. Los recursos que se requieran para el pago de la prestación de que trata el presente capítulo provendrán del Presupuesto General de la Nación. Para el efecto, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público apropiará anualmente los recursos que sean necesarios en el presupuesto del Ministerio del Trabajo y este a su vez deberá realizar todas las actuaciones administrativas y presupuestales que correspondan para garantizar el pago de dicha prestación.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. El Fondo de Solidaridad Pensional continuará con el pago de la pensión como víctimas de la violencia que actualmente se encuentra realizando y asumirá transitoriamente los que viene efectuando la Administradora Colombiana de Pensiones -Colpensiones, con la fuente de financiación prevista en el presente artículo, hasta tanto el Ministerio del Trabajo adelante las acciones administrativas que se requieran para establecer el mecanismo que se adoptará para el giro de la pensión como víctimas de la violencia.

Colpensiones, dentro de los tres (3) meses siguientes a la entrada en vigencia del presente capítulo hará entrega al Ministerio del Trabajo de toda la información relacionada con las pensiones como víctimas de la violencia a trasladar y al Fondo de Solidaridad Pensional de los pagos que venga efectuando por las mismas. En todo caso Colpensiones debe garantizar la continuidad del pago de la pensión como víctimas de la violencia hasta tanto se concrete el paso del pago a quien corresponda.

(Artículo adicionado por el Decreto 600 de 2017, art. 1)

Artículo 2.2.9.5.8. ***Obligaciones del Ministerio del Trabajo*****.** Con relación a la prestación humanitaria periódica para las víctimas de la violencia, el Ministerio del Trabajo directamente o a través de un encargo fiduciario, o de convenio interadministrativo que suscriba para tal efecto, tendrá a su cargo las siguientes obligaciones:

1. Efectuar el estudio y reconocimiento de la prestación humanitaria periódica a los aspirantes que cumplan con los requisitos establecidos en el presente capítulo.

2. Realizar el pago de la prestación humanitaria periódica, una vez sea reconocido.

3. Verificar el cumplimiento de los requisitos por parte de los aspirantes y beneficiarios de la prestación humanitaria periódica mediante cruces periódicos con las bases de datos disponibles a nivel nacional.

4. Llevar a cabo el procedimiento administrativo para la revisión cada tres (3) años de la calificación en aras de ratificar, modificar o dejar sin efectos el dictamen que sirvió de fundamento para obtener el reconocimiento de la prestación humanitaria periódica y proceder a la extinción de la prestación humanitaria periódica, si a ello hubiere lugar.

5. Ejercer la defensa judicial en los casos relacionados con la prestación humanitaria periódica.

(Artículo adicionado por el Decreto 600 de 2017, art. 1)

Artículo 2.2.9.5.9. ***Pérdida de la prestación humanitaria periódica.*** La persona beneficiaria perderá la prestación en los siguientes eventos:

1. Muerte del beneficiario.

2. Comprobación de falsedad en la información suministrada o intento de conservar fraudulentamente la prestación humanitaria periódica.

3. Percibir una pensión.

4. No acreditar los requisitos o condiciones establecidos en el artículo 2.2.9.5.3 del presente capítulo.

5. Recibir algún subsidio, auxilio, beneficio o subvención de carácter económico de forma periódica para su subsistencia, con posterioridad al reconocimiento de la prestación humanitaria periódica de que trata el presente capítulo.

6. Presentar variación de la pérdida de capacidad laboral con un porcentaje inferior al 50%, conforme a las evaluaciones periódicas que se realicen.

7. Desatender el llamado para someterse a las valoraciones periódicas de pérdida de capacidad laboral.

8. Decisión en firme de exclusión del Registro Único de Víctimas -RUV.

PARÁGRAFO. Las autoridades administrativas garantizarán en este evento el debido proceso administrativo.

(Artículo adicionado por el Decreto 600 de 2017, art. 1)

Artículo 2.2.9.5.10. *Información*. El Ministerio del Trabajo deberá crear una base de datos en la que se encuentren plenamente identificadas todas las personas a las que se les haya reconocido como beneficiarias de la prestación humanitaria periódica prevista en el presente capítulo, la cual pondrá a disposición del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas -UARIV o quien haga sus veces para las acciones a que haya lugar.

PARÁGRAFO. Para los efectos del intercambio de información que se requiere conforme a lo previsto en este capítulo se dará aplicación a lo dispuesto en el artículo 159 de la Ley 1753 de 2015.

(Artículo adicionado por el Decreto 600 de 2017, art. 1)

Artículo 2.2.9.5.11. *Presentación de solicitud para calificación de pérdida de capacidad laboral.* Los interesados en obtener la prestación humanitaria periódica para las víctimas de la violencia, deben acudir directamente a la Junta Regional de Calificación de Invalidez que corresponda según la jurisdicción de su lugar de domicilio, demostrando el interés jurídico y la historia clínica que reflejen los hechos de la fecha en que ocurrió el acto de violencia que causó la invalidez.

En este caso las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez actuarán como peritos.

(Artículo adicionado por el Decreto 600 de 2017, art. 1)

LIBRO 3
DISPOSICIONES FINALES

PARTE 1
Derogatoria y Vigencia

Artículo 3.1.1. *Derogatoria Integral.* Este Decreto regula íntegramente las materias contempladas en él. Por consiguiente, de conformidad con el art. 3 de la Ley 153 de 1887, quedan derogadas todas las disposiciones de naturaleza reglamentaria relativas al sector Trabajo que versen sobre las mismas materias, con excepción, exclusivamente, de los siguientes asuntos:

1. No quedan cobijados por la derogatoria anterior los decretos relativos a la creación y conformación de comisiones intersectoriales, comisiones interinstitucionales, consejos, comités, sistemas administrativos y demás asuntos relacionados con la estructura, configuración y conformación de las entidades y organismos del sector administrativo, entre los cuales:

Decreto 1834 de 1994, *"por el cual se reglamenta la integración y funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales"*

Decreto 16 de 1997, *"por el cual se reglamenta la integración, el funcionamiento y la red de los comités nacional, seccionales y locales de salud ocupacional."*

Decreto 934 de 2003, artículos 1,2,4,5 y 6, *"por el cual se reglamenta el funcionamiento del Fondo Emprender FE."*

Decreto 2020 de 2006, artículos 6, 7, 8, 9, 10 y 11, *"por medio del cual se organiza el Sistema de Calidad de Formación para el Trabajo."*

Decreto 567 de 2014, *"por el cual se estructura la Red Nacional de Formalización Laboral y se dictan otras disposiciones*."

Decreto 1444 de 2014, *"por el cual se estructura la Red Nacional de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo - Red ORMET y Se dictan otras disposiciones."*

2. No quedan cobijados por la derogatoria de que trata el presente artículo los decretos que incorporan reglamentos técnicos, en particular:

Decreto 2644 de 1994, *"por el cual se expide la Tabla única para las indemnizaciones por pérdida de la capacidad laboral entre el 5% y el 49.99% y la prestación económica correspondiente."*

Decreto 1607 de 2002, *"por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones."*

Decreto 1477 de 2014, *"por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales."*

Decreto 1507 de 2014, *"por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional."*

3. No quedan derogadas las disposiciones que versan sobre asuntos pensionales, ni aquellas que tratan sobre la afiliación al sistema general de seguridad social.

4. Tampoco quedan cobijados por la derogatoria anterior los decretos que desarrollan leyes marco.

5. Igualmente, quedan excluidas de esta derogatoria las normas de naturaleza reglamentaria de este sector administrativo que, a la fecha de expedición del presente decreto, se encuentren suspendidas por la Jurisdicción Contencioso Administrativa, las cuales serán compiladas en este decreto, en caso de recuperar su eficacia jurídica.

Los actos administrativos expedidos con fundamento en las disposiciones compiladas en el presente decreto mantendrán su vigencia y ejecutoriedad bajo el entendido de que sus fundamentos jurídicos permanecen en el presente decreto compilatorio.

Artículo 3.1.2. *Vigencia.* El presente decreto rige a partir de su publicación en el Diario Oficial.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, D.C., a los

EL MINISTRO DEL TRABAJO,

LUIS EDUARDO GARZÓN